

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE**

N° 1500557

F...

M. Michel Wiernasz
Président-rapporteur

M. Antoine Deschamps
Rapporteur public

Audience du 9 juin 2015
Lecture du 18 juin 2015

66-07
C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Châlons en Champagne

(2^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire rectificatif, enregistrés le 23 mars 2015 et le 26 mars 2015, le Comité d'entreprise de la société H... France, représenté par MeA..., demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 28 janvier 2015 par laquelle la DIRECCTE de Champagne-Ardenne a homologué le plan de sauvegarde de l'emploi de la société (....S)France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- l'article L. 1233-30 du code du travail a été méconnu : le projet de filialisation a été retiré par simple suppression de la dernière version du PSE dont l'incidence est un véritable bouleversement du projet de restructuration et donc du PSE ; en effet, aucune garantie n'est ainsi apportée au comité d'entreprise ; la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise devait, en conséquence, être reprise au départ en application des articles L. 2323-6, L. 2323-15 et L. 1233-30 du code du travail dans la mesure où les documents initiaux des livres I et II ont été invalidés par l'administration ; or, tel n'a pas été le cas en méconnaissance de l'article L. 1233-57-7 du code du travail à la circulaire DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 ;

- le nombre de licenciements annoncés a augmenté au cours de la procédure et a fait l'objet de modifications de catégories ; or, en application de l'article L. 1233-31 du code du travail, l'employeur est tenu d'adresser, avec la convocation à la première réunion, tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et d'indiquer notamment le nombre de licenciements envisagés ; or, il ne ressort pas que le comité d'entreprise ait été consulté sur l'augmentation de 129 à 143 du nombre de licenciements ; ce qui a eu pour effet de priver les représentants du personnel de la possibilité de débattre et de rendre un avis en toute connaissance de cause sur le projet qui lui a été soumis ; l'article L. 1233-57-3 du code du travail a ainsi été méconnu ;

- la société H... a fait preuve de défaut de loyauté dans l'information qu'elle a délivrée au comité d'entreprise en affirmant que les informations données initialement n'étaient que des options possibles ; cela concerne l'information sur le « business plan » et sur l'impact sur le bassin d'emploi ;

- l'expert économique du comité d'entreprise n'a pas eu communication d'éléments et d'informations tant sur le projet de restructuration que sur les mesures d'accompagnement ; le droit à l'expertise a dès lors été méconnu ;

- le comité d'entreprise n'a pas été consulté sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi ; en application de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, la DIRECCTE devait prendre en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2 du code du travail relatif à l'utilisation du CICE ;

- les mesures du PSE sont insuffisantes et le principe de proportionnalité a été méconnu ; le groupe auquel la société appartient dispose de moyens considérables alors que le coût du PSE s'élève à 1,8 million d'euros, hors indemnités de licenciement soit 14 788 euros par salarié concerné sur la base de 129 et 15 487 euros sur la base de 143 ; ce budget est identique à celui mobilisé dans le 1^{er} PSE qui a été refusé ; la DIRECCTE n'a pas vérifié que, compte tenu de la situation économique dégradée du bassin d'emploi et de l'importance du nombre de postes supprimés, les mesures du PSE étaient suffisamment incitatives pour permettre le reclassement externe des salariés et garantir leur effectivité et que le PSE doit contribuer effectivement à lever les freins à la mobilité géographique au regard des moyens du groupe ; les mesures n'ont pas été bonifiées que ce soit en matière d'aide à la création d'entreprise, d'aide à la formation, d'aide à la mobilité géographique et d'allocation temporaire dégressive.

Par un mémoire en défense, enregistré le 21 avril 2015, la SAS H... France, représentée par MeD..., conclut au rejet de la requête, à la condamnation du comité d'entreprise à lui verser la somme de 10 000 euros pour procédure abusive et à mettre à sa charge la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- en application de l'article L. 1233-57-7 du code du travail, la société a repris le projet après le refus de la DIRECCTE de l'homologuer, a procédé aux modifications souhaitées et l'a soumis aux instances représentatives ;

- le nombre maximum de licenciements envisagés a toujours été fixé à 129 pour un projet de restructuration entraînant la suppression de 192 postes et seule une modification de forme a été apportée en matière de ventilation par catégories professionnelles des apprentis ; les contrats de professionnalisation n'ont jamais été inclus dans le nombre de licenciements prévus ; le comité a, par ailleurs, eu toutes informations concernant les catégories

professionnelles et les modifications intervenues l'ont été dans le respect des règles jurisprudentielles applicables ;

- la société a été loyale dans la délivrance de l'information au comité d'entreprise tant en ce qui concerne le « business plan » que l'impact du projet sur le bassin d'emploi, notamment en matière de recours à l'intérim, alors même que, dans ce dernier cas en application des articles L. 1233-71 et L. 1233-84, elle n'était pas tenue de contribuer à la revitalisation du bassin d'emploi ;

- les documents d'information et consultation remis au comité d'entreprise dans le cadre de la reprise de la procédure d'information et consultation, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-7 du code du travail, n'ayant pas été modifiés sur le fond, la désignation d'un expert-comptable conformément aux articles L. 1233-34 et L. 2325-35 du code du travail n'était pas justifiée ni, par voie de conséquence, la transmission de documents à l'expert ; tout au plus, le comité d'entreprise pouvait avoir recours à un expert dans le cadre de l'article L. 2325-41 du code du travail ce qui impliquait alors qu'il ne pouvait avoir accès qu'aux documents détenus par le comité d'entreprise et devait être intégralement rémunéré par ce dernier ;

- la DIRECCTE a procédé aux vérifications imposées en matière de crédit d'impôt compétitivité emploi ;

- sur le contenu du plan, les difficultés de la société L... sont avérées, celle-ci ayant été placée en redressement judiciaire en décembre 2011 et ses actifs cédés, en février 2012, à la société H... J... Co ; l'excédent brut d'exploitation a été déficitaire en 2012 et 2013 et le résultat net a été négatif ; la tendance s'est poursuivie en 2014 avec une perte de plus de 25 millions d'euros ; de plus le groupe H... a vu sa capacité financière obérée ; les mesures sociales d'accompagnement ont été significativement améliorées par rapport au premier projet et sont proportionnées.

Par un mémoire en défense enregistré le 23 avril 2015, la DIRECCTE de Champagne-Ardenne conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que :

- les articles L. 1233-30, L. 1257-57-7 et D. 1233-14-3 du code du travail ne nécessitent pas que la procédure soit reprise au sein de l'entreprise depuis le début lorsqu'une première demande d'homologation d'un PSE a été refusée ;

- dès le début de la procédure, le nombre de licenciements prévus était fixé à 129 et n'a pas varié dans les documents d'information et de consultation ; il a même été ramené à 124 en raison de départs intervenus en court de procédure ; l'administration s'est assurée que le comité d'entreprise avait été consulté sur le nombre de licenciements et sur la modification des catégories professionnelles ;

- les modifications concernant les catégories professionnelles n'ont pas eu pour effet de dissimuler l'augmentation du nombre de licenciements ;

- l'administration a bien contrôlé l'information du comité d'entreprise relative au « business plan » révisé ;

- il n'entre pas dans les exigences que le comité soit informé des conséquences sur le bassin d'emploi au regard de l'article L. 1233-57-3 du code du travail ; l'administration a vérifié que le comité d'entreprise avait été régulièrement informé ;

- il n'y avait pas lieu à désignation d'un nouvel expert après la reprise de la procédure ; un expert avait déjà été désigné en application de l'article L. 1233-34 lors de la première réunion du comité d'entreprise et avait rendu son rapport après avoir reçu toutes les informations nécessaires ;

- il a été satisfait aux exigences de l'article L. 1233-57-3 en matière de CICE ;
- l'administration a procédé au contrôle de la proportionnalité des moyens affectés au PSE au regard notamment des moyens du groupe ;
- en l'espèce des améliorations sensibles ont été apportées par l'employeur après le refus d'homologuer le premier PSE en matière de mesures d'accompagnement, aide à la formation, aide à la création d'entreprises, aide à la mobilité géographique, allocation temporaire dégressive.

Les parties ont été informées, en application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le jugement était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office, tiré de l'irrecevabilité des conclusions reconventionnelles de la société défenderesse à fin d'indemnité pour procédure abusive.

Par ordonnance du 25 mars 2015, la clôture d'instruction a été fixée au 29 mai 2015.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Wiernasz,
- les conclusions de M. Deschamps, rapporteur public,
- et les observations de Me Brun représentant le comité d'entreprise de la société H..., de Mme C..., M. E...et M. B...représentant la DIRECCTE de Champagne-Ardenne et de Me Pouquet représentant la société H... France.

Sur la légalité de l'homologation :

1. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : « *En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1° Les moyens dont dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles*

L. 1233-4 et L.6321-1. /Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi. /Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 » ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-30 code du travail : « *I.- Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ; 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.../Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. II.-Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : 1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ; 2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ; 3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. /Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents. /En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. /Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel. » : qu'aux termes de l'article L.1233-31 dudit code : « *L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif... » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-7 du même code : « *En cas de décision de refus ... d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le Comité d'entreprise» et qu'aux termes de l'article D.1233-14-3: « *En cas de décision de refus ... d'homologation, le comité d'entreprise est consulté préalablement à la nouvelle demande sur l'accord collectif ou le document unilatéral après que les modifications nécessaires ont été apportées » ; qu'aux termes de l'article L. 2323-6 du code du travail : « *Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle » et qu'aux termes de l'article L.2323-15 : « *Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. /Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.... » ;******

3. Considérant, en premier lieu, que, contrairement à ce que soutient le comité d'entreprise de la société H... France, il ne résulte pas des dispositions législatives et réglementaires applicables que l'entreprise se trouve, en cas de refus d'homologation par l'administration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dans l'obligation de reprendre en totalité la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel ; qu'il lui appartient, ainsi qu'il ressort tout particulièrement des articles L. 1257-57-7 et D. 1233-14-3 susmentionnés du code du travail, d'apporter, si elle le souhaite, les modifications nécessaires à son projet et de le soumettre à l'avis du comité d'entreprise ; qu'en l'espèce, après un refus d'homologation qui lui a été opposé le 14 novembre 2014, la

SAS H... France a informé, le 25 novembre 2014, la DIRECCTE de son intention de reprendre la procédure, a modifié son projet, a remis un nouveau document, le 19 décembre 2014, au comité d'entreprise, lequel a donné son avis le 5 janvier 2015, et a transmis, le 8 janvier 2015, à l'administration un plan de sauvegarde de l'emploi en vue de son homologation ; qu'il ressort des pièces du dossier que le nouveau projet a seulement supprimé, à la demande de l'administration, toute référence à une information sur un éventuel projet de filialisation sans pour autant que cela entraîne une modification substantielle de son contenu ; qu'ainsi cette modification n'a pas été de nature à rendre nécessaire la reprise de la procédure ab initio ; que, par suite, les règles fixées par les articles L. 1233-30, L. 1233-57-3, D. 1233-14-3, L. 2323-6 et L. 2323-15 susmentionnés du code du travail, et, en tout état de cause, par la circulaire du 19 juillet 2013 DGEP/DGT n° 2013/13 relative à la mise en oeuvre de la procédure de licenciement économique collectif, n'ont pas été méconnues ; que, dès lors, le moyen soulevé par le comité d'entreprise requérant ne peut qu'être écarté ;

4. Considérant, en deuxième lieu, que le comité d'entreprise de la société H... France soutient que, dans le projet de plan de sauvegarde de l'emploi qui lui a été remis le 19 décembre 2014, le nombre de licenciements a été porté de 129 à 143 et qu'ainsi il a été privé, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code travail, de la possibilité de débattre et de rendre un avis en toute connaissance de cause sur le projet modifié ; qu'il ajoute qu'a été également méconnu l'article L. 1233-31 du code du travail lequel exige que l'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif ; qu'il ressort cependant des pièces du dossier que tant dans le projet initial du plan de sauvegarde de l'emploi du 27 juin 2014, que dans les différentes versions ultérieures des 4 septembre 2014, 11 septembre 2014, 30 septembre 2014, 24 novembre 2014 et qu'enfin dans le projet finalement homologué, présenté le 19 décembre 2014, le nombre de licenciements prévus a toujours été fixé à 129 ; que, par ailleurs, si le comité d'entreprise requérant soutient que le nombre de licenciements est passé de 121 à 129 par la réintégration de huit contrats de professionnalisation ou d'apprentissage et que la répartition des catégories professionnelles a évolué, il ressort toutefois des pièces du dossier que c'est à la suite d'observations de l'administration que les huit postes en cause ont été ventilés dans les catégories existantes alors qu'elles étaient, au départ, identifiées comme une catégorie propre sans qu'il y ait eu, à cette occasion, d'augmentation du nombre des licenciements envisagés ; qu'au surplus, dans l'ultime version du plan qui a fait l'objet de l'homologation, le nombre de licenciements a été ramené à 124 compte tenu du départ de l'entreprise de plusieurs salariés ; qu'il ressort également des procès-verbaux des séances du comité d'entreprise des 4 juillet, 10 juillet, 23 juillet, 19 août, 25 août, 27 août, 11 septembre, 30 septembre, 3 octobre, 6 octobre, 4 décembre et 15 décembre 2014 que les représentants du personnel ont reçu toute l'information nécessaire tant sur le nombre de licenciements que sur la modification des catégories professionnelles concernées ; que, dès lors, la procédure d'information-consultation a permis au comité d'entreprise de donner un avis éclairé sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi de la société ; que, par suite, tant l'article L. 1233-31 que l'article L. 1233-57-3 du code du travail ont été respectés ; que, le moyen ainsi soulevé ne peut qu'être écarté ;

5. Considérant, en troisième lieu, que le comité d'entreprise soutient que la société H... France a manqué de loyauté dans l'information qu'elle lui a délivrée sur le « business plan » ainsi que sur l'impact du plan de sauvegarde de l'emploi sur le bassin d'emploi ;

6. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier, et plus particulièrement, du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 6 octobre 2014, que la direction a

apporté toutes explications utiles sur les conséquences du passage, finalement abandonné, en travail de journée au lieu du travail en équipe, qui aurait impliqué la suppression d'une prime dite d'équipe accordée aux salariés, et sur l'évaluation du coût actualisé de la main d'œuvre fixé à 5 995 milliers d'euros, cette évaluation inchangée n'ayant jamais décompté l'éventuelle suppression de ladite prime, et que la question n'a plus été soulevée par la suite, notamment lors des réunions des 4 décembre 2014 et le 15 décembre 2014, mais a seulement fait l'objet d'une motion le 5 janvier 2015 à laquelle la direction a d'ailleurs répondu par une lettre du 8 janvier 2015 ; qu'ainsi l'information du comité d'entreprise a été claire et suffisante ; que le moyen doit, part suite, être écarté ;

7. Considérant, d'autre part, qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 1233-71 et L. 1233-84 du code du travail que seules les entreprises d'au moins mille salariés qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire sont tenues, lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi ; qu'il en résulte que l'entreprise H... France ayant moins de mille salariés, elle ne se trouvait pas dans l'obligation de délivrer une information au sujet de l'impact du plan de sauvegarde de l'emploi sur le bassin d'emploi ; qu'ainsi est sans incidence sur la légalité de la décision attaquée la circonstance que les éléments d'information que l'entreprise a pu apporter auraient, selon l'analyse du comité d'entreprise, été insuffisants ; que, dès lors, le moyen soulevé doit être écarté ;

8. Considérant, en quatrième lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-34 du code du travail « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30. Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1...* ». et qu'aux termes de l'article L. 1233-35 du même code : « *L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée. /L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30* » ; que, par ailleurs, aux termes de l'article L. 2325-41 du code du travail : « *Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux* » ;

9. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, le 4 juillet 2014, lors de la première réunion prévue par l'article L. 1233-30 du code du travail, le comité d'entreprise a décidé de se faire assister par un expert en application de l'article L. 1233-34 du même code ; qu'aucune difficulté n'est apparue quant à l'accès du cabinet d'expertise-comptable désigné aux informations qui lui étaient nécessaires ; que l'expert a présenté un rapport le 6 octobre 2014 qui est resté valable dans la mesure où les conditions économiques dans lesquelles le second projet de plan de sauvegarde de l'emploi est intervenu n'ont pas connu de modifications dans un laps de temps qui est resté très court ; qu'est notamment sans incidence la seule circonstance que le carnet de commandes de l'entreprise aurait connu une

évolution entre le commencement de la procédure en juillet 2014 et la présentation, en janvier 2015, à l'avis du comité d'entreprise du plan qui a été homologué ; qu'après la reprise de la procédure à la suite du refus d'homologation du premier plan présenté, le comité d'entreprise a souhaité, le 4 décembre 2014, avoir, à nouveau, recours à un expert ; que, toutefois, une telle désignation ne pouvait plus intervenir en application de l'article L. 1233-34 du code du travail et n'a pu avoir comme fondement que l'article L. 2325-41 susmentionné du code du travail ; que, dans ce cas, l'expert ne pouvait avoir accès qu'aux documents détenus par le comité d'entreprise ; que, dès lors, le moyen tiré de l'absence de communication, par la direction de l'entreprise, d'éléments et d'informations tant sur le projet de restructuration que sur les mesures d'accompagnement est inopérant ; que, par suite, le droit du comité d'entreprise au recours à un expert n'a pas été méconnu ; que le moyen soulevé ne peut, en conséquence, qu'être écarté ;

10. Considérant, en cinquième lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, l'administration doit prendre en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2 concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi ; qu'il en résulte que la DIRECCTE doit s'assurer que le comité d'entreprise a été destinataire du rapport présentant les conditions d'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi et non pas vérifier la régularité de son utilisation ; qu'à la date du 28 janvier 2015 où le plan de sauvegarde de l'emploi de la SAS H... France a été homologué, le comité d'entreprise n'avait pas établi un tel rapport malgré la transmission des documents conformément aux dispositions applicables ; que l'administration a néanmoins pris en considération les informations communiquées au comité d'entreprise jusqu'au 22 janvier 2015 ; que, par suite, le moyen tiré de l'absence de consultation du comité d'entreprise sur le crédit d'impôt compétitivité emploi manque en fait ; que, dans ces conditions, la DIRECCTE a, à juste titre, considéré que la procédure de consultation du comité d'entreprise sur le crédit d'impôt compétitivité emploi a été régulière ; que le moyen ainsi soulevé doit, par suite, être écarté ;

11. Considérant, en sixième lieu, que le comité d'entreprise requérant soutient qu'en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-3 susmentionné du code du travail, les mesures d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi sont insuffisantes eu égard aux moyens dont dispose le groupe auquel la société H... France appartient dès lors qu'elles n'ont pas été augmentées par rapport au projet de plan qui a été refusé par l'administration en raison précisément de l'insuffisance des moyens qui lui étaient affectés ;

12. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que le montant des moyens financiers affectés au plan de sauvegarde de l'emploi est passé, au total, de 1,8 à 2,8 millions d'euros ce qui correspond à une somme moyenne de 22 269 euros par salarié concerné ; qu'outre les efforts de reclassement interne qu'il effectue, le groupe, qui ne dispose pas de moyens illimités malgré sa bonne santé financière, assure, en totalité, le financement des mesures d'accompagnement prévues qui est ainsi en augmentation par rapport à celui du plan refusé par l'administration ; que, par ailleurs, les mesures envisagées ont pour objectif de favoriser le reclassement externe des salariés sur le territoire du département de l'Aube et que, contrairement à ce que soutient le comité d'entreprise requérant, l'administration a vérifié qu'elles étaient suffisamment incitatives en vue de parvenir à cet objectif ;

13. Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier que, d'un plan à l'autre, le montant individuel moyen des aides à la formation est passé de 3 000 à

5 000 euros, alors que le coût moyen dans le département de l'Aube est 3 611 euros, et s'inscrit dans une enveloppe mutualisée et fongible qui permet de prendre en charge les dossiers les plus coûteux ; que le montant moyen individuel des aides à la création d'entreprise est passé de 3 000 à 5 000 euros auquel s'ajoute un appui logistique au créateur par le biais des propres services de l'entreprise ou d'un prestataire et qui est complétée par un panel d'aides existantes ; que, de plus, il existe un budget mutualisé de 100 000 euros qui permet de dé plafonner le montant de 5 000 euros ; que les aides à la mobilité géographique ont été augmentées de 700 à 900 euros, durant 6 mois, pour les frais de double résidence des salariés, étant plafonnée à 1 000 euros, et comporte également une aide au changement de résidence de 1 000 euros jusqu'à 50 kilomètres ; que les frais de déménagement sont pris en charge directement par la société ; qu'il existe aussi une aide à la mobilité géographique tant du salarié que de son conjoint jusqu'à une distance de 110 kilomètres ; que l'aide temporaire dégressive est certes limitée à 70 % de la perte de salaire plafonnée à 350 euros durant 12 mois et 250 euros du 13^e au 24^e mois sous condition d'un cofinancement de l'Etat de 30 % mais s'y ajoute une prime au reclassement rapide de 3 500 euros dans les trois mois, 3 000 euros dans les six mois et 2 500 euros dans les neuf mois ;

14. Considérant que, dans ces conditions, l'enveloppe financière totale consacrée aux mesures d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde homologué est suffisante pour permettre d'atteindre les objectifs visés et le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionnée aux moyens dont dispose tant l'entreprise que le groupe auquel elle appartient ; que le moyen ainsi soulevé ne peut, par suite, qu'être écarté ;

15. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le comité d'entreprise de la société H... France n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 28 janvier 2015 par laquelle la directrice du travail, responsable de l'unité territoriale de l'Aube de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne a homologué le document unilatéral établi par la SAS H... France valant plan de sauvegarde de l'emploi ;

Sur les conclusions reconventionnelles de la SAS H... France :

16. Considérant que les conclusions reconventionnelles de la société H... France tendant à ce que le comité d'entreprise requérant soit condamné à lui payer des dommages et intérêts pour procédure abusive ne peuvent être utilement présentées à l'occasion d'un recours pour excès de pouvoir en raison de sa nature particulière ; que, par suite, les conclusions présentées à cette fin par la SAS H... France doivent être rejetées ;

Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

17. Considérant qu'étant la partie perdante, le comité d'entreprise requérant ne peut prétendre à la somme dont il demande le paiement à l'Etat au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; que, par ailleurs, dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu d'accorder à la SAS H... France la somme qu'elle demande à ce même titre au comité d'entreprise ;

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête du comité d'entreprise de la société H... France est rejetée.

Article 2 : Les demandes de la SAS H... France au titre de la procédure abusive et de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au comité d'entreprise de la société H... France, au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et à la SAS H... France.

Copie sera adressée à la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Délibéré après l'audience du 9 juin 2015, à laquelle siégeaient :

M. Wiernasz, président-rapporteur,
M. Chuchkoff, premier conseiller,
Mme Jurin, conseiller.

Lu en audience publique le 18 juin 2015.

L'assesseur le plus ancien
dans l'ordre du tableau,

Signé

P. CHUCHKOFF

Le président-rapporteur,

Signé

M. WIERNASZ

Le greffier,

Signé

N. MASSON