

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MELUN**

N°1501476,1501477

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Fédération Force ouvrière des employés et cadres
Fédération des syndicats du personnel de la banque et
de l'assurance CGT et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Champenois
Rapporteure

Le Tribunal administratif de Melun

(9^{ème} chambre)

M. Rhée
Rapporteur public

Audience du 13 mai 2015
Lecture du 22 mai 2015

Vu l°), sous le n° 1501476, la requête, enregistrée le 27 février 2015, présentée pour la Fédération Force Ouvrière des employés et cadres, par Me Tourniquet ; la Fédération Force Ouvrière des employés et cadres demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 2 janvier 2015 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a, d'une part, validé l'accord collectif majoritaire partiel portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Crédit Lyonnais, et d'autre part, homologué le document unilatéral portant sur le même projet de licenciement économique collectif ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 500 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que :

- le ministre chargé du travail s'étant prononcé au-delà du délai de dix jours imparti par le code, le DIRECCTE compétent était celui du siège social de la société, situé à Lyon, aussi le DIRECCTE Ile-de-France désigné était territorialement incompétent ;
- le signataire de la décision ne justifie pas d'une délégation de signature pour ce faire ;
- la décision est insuffisamment motivée ;
- les institutions représentatives du personnel n'ont pas été régulièrement consultées ;
- le périmètre retenu dans le document unilatéral ne concorde pas avec celui de l'accord collectif ;
- les critères d'ordre de licenciement n'ont pas été définis ;

- le nombre de modifications de contrats de travail a été délibérément sous-estimé ;
- la DIRECCTE n'a pas vérifié la validité des mandats des signataires de l'accord ;
- l'accord collectif, en excluant de son bénéfice les salariés qui pourraient y prétendre en recourant à une définition de la modification des conditions de travail et de modification du contrat de travail, méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail ;

Vu la décision attaquée ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 16 avril 2015, présenté pour le DIRECCTE d'Ile-de-France, par lequel il conclut au rejet de la requête ;

Il soutient que :

- il était bien compétent géographiquement pour statuer sur la demande d'homologation du document unilatéral et de validation de l'accord majoritaire ;
- le signataire de la décision a bien reçu délégation pour ce faire ;
- la décision est suffisamment motivée ;
- il a contrôlé la régularité de la procédure d'information consultation ;
- l'information fournie aux représentants du personnel a été suffisante ;
- la décision ne méconnaît pas les dispositions du 2° de l'article L. 1233-31 du code du travail ;
- les critères d'ordre des licenciements ne sont pas applicables aux projets de LCL, en l'absence de licenciement pour suppression de poste ;
- le document unilatéral est fondé à retenir les directions DSBA et Réseaux Retail hors CRC comme périmètre d'application des critères d'ordre ;
- il a vérifié que les catégories professionnelles étaient correctement définies dans la partie 3 du livre I ;
- il a vérifié la présence du calendrier prévisionnel des licenciements ;
- il a vérifié la présence de la liste de postes ouverts au reclassement, qui est évolutive, ainsi que l'existence de la bourse à l'emploi, mise en place par l'employeur ;
- les fermetures de site prévues ne constituant pas des fermetures d'établissements, l'employeur n'était pas soumis à l'obligation de rechercher un repreneur ;
- la validité des mandats des signataires de l'accord majoritaire a été vérifiée ;

Vu le mémoire, enregistré le 16 avril 2015, par lequel la société anonyme Crédit Lyonnais conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de mettre à la charge de la requérante une somme de 5 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que :

- la DIRECCTE Ile-de-France était bien compétente ;
- la décision est suffisamment motivée ;
- les institutions représentatives du personnel ont été régulièrement consultées et ont disposé d'une information suffisante ;
- elle a répondu à toutes les injonctions du DIRECCTE ;
- le champ d'application du plan de sauvegarde de l'emploi est expressément limité aux projets conduisant à l'ouverture d'une procédure « Livre I », que l'application des mesures sociales prévues à d'autres directions de l'entreprise ne saurait avoir pour effet juridique d'étendre le champ d'application du plan à ces directions ;

- elle n'a pas méconnu les règles relatives aux critères d'ordre de licenciement et aux catégories professionnelles ;
- les critères de distinction : changement des conditions de travail / modification du contrat de travail ont été définis dans le respect des principes jurisprudentiels ; le nombre de licenciements n'est pas erroné ;
- les mandats des signataires de l'accord majoritaires étaient bien valides ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi et le document unilatéral ont bien le même champ d'application ;

Vu le code du travail ;

Vu le mémoire, enregistré le 2 mai 2015, par lequel les requérants concluent aux mêmes fins que leur requête par les mêmes moyens ;

Vu le mémoire enregistré le 6 mai 2015, présenté pour la DIRECCTE d'Ile-de-France ;

Vu le mémoire, enregistré le 11 mai 2015, présenté pour la société Crédit Lyonnais ;

Vu la note en délibéré, enregistrée le 15 mai 2015, présentée pour la société Crédit Lyonnais ;

Vu la note en délibéré, enregistrée le 15 mai 2015, présentée pour la Fédération Force ouvrière des employés et cadres ;

Vu II°), sous le n° 1501477, la requête, enregistrée le 2 mars 2015, présentée pour la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT, dont le siège est 263 rue de Paris Case 537 à Montreuil (93515), M. C... G..., demeurant 8 rue de la Clairette à Montarnaud (34570), M. F... D..., demeurant 42 rue Roche Fleurie à Chancay (37210), par Me Uettwiller et Leproux ; la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT et autres demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 2 janvier 2015 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a, d'une part, validé l'accord collectif majoritaire partiel portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Crédit Lyonnais, et d'autre part, homologué le document unilatéral portant sur le même projet de licenciement économique collectif ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 600 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Ils soutiennent que :

- le ministre chargé du travail s'étant prononcé au-delà du délai de dix jours imparti par le code, le DIRECCTE compétent était celui du siège social de la société, situé à Lyon, aussi le DIRECCTE Ile-de-France désigné était territorialement incompétent ;
- le signataire de la décision ne justifie pas d'une délégation de signature pour ce faire ;
- la décision est insuffisamment motivée ;
- le comité central d'entreprise n'a pas été suffisamment informé ;
- le périmètre du plan aurait dû comprendre l'ensemble des directions de LCL ;

- le nombre de licenciements envisagés n'a pas été précisément fixé et est erroné, par une distinction entre les notions de modification de contrat de travail et de modification des conditions de travail biaisée ;

- le calendrier prévisionnel est imprécis ;

- les règles relatives aux critères d'ordre et des catégories professionnelles n'ont pas été respectées ;

- l'obligation de reclassement n'a pas été respectée ;

- l'entreprise aurait dû rechercher un repreneur ;

Vu la décision attaquée ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 16 avril 2015, présenté pour le DIRECCTE d'Ile-de-France, par lequel il conclut au rejet de la requête ;

Il soutient que :

- il était bien compétent géographiquement pour statuer sur la demande d'homologation du document unilatéral et de validation de l'accord majoritaire ;

- le signataire de la décision a bien reçu délégation pour ce faire ;

- la décision est suffisamment motivée ;

- il a contrôlé la régularité de la procédure d'information consultation ;

- l'information fournie aux représentants du personnel a été suffisante ;

- la décision ne méconnaît pas les dispositions du 2° de l'article L. 1233-31 du code du travail ;

- les critères d'ordre des licenciements ne sont pas applicables aux projets de LCL, en l'absence de licenciement pour suppression de poste ;

- le document unilatéral est fondé à retenir les directions DSBA et Réseaux Retail hors CRC comme périmètre d'application des critères d'ordre ;

- il a vérifié que les catégories professionnelles étaient correctement définies dans la partie 3 du livre I ;

- il a vérifié la présence du calendrier prévisionnel des licenciements ;

- il a vérifié la présence de la liste de postes ouverts au reclassement, qui est évolutive, ainsi que l'existence de la bourse à l'emploi, mise en place par l'employeur ;

- les fermetures de site prévues ne constituant pas des fermetures d'établissements, l'employeur n'était pas soumis à l'obligation de rechercher un repreneur ;

- la validité des mandats des signataires de l'accord majoritaire a été vérifiée ;

Vu le mémoire, enregistré le 16 avril 2015, par lequel la société anonyme Crédit Lyonnais conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de mettre à la charge des requérants une somme de 5 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que :

- la DIRECCTE Ile-de-France était bien compétente ;

- la décision est suffisamment motivée ;

- les institutions représentatives du personnel ont été régulièrement consultées et ont disposé d'une information suffisante ;

- elle a répondu à toutes les injonctions du DIRECCTE ;

- le calendrier a bien été précisé ;

- elle n'a pas méconnu les règles relatives aux critères d'ordre de licenciement et aux catégories professionnelles ;
- les critères de distinction entre : un changement des conditions de travail et une modification du contrat de travail ont été définis dans le respect des principes jurisprudentiels, aussi le nombre de licenciements n'est pas erroné ;
- le nombre de réduction d'effectifs envisagé et les catégories professionnelles concernées ont été précisées dans le document unilatéral, ainsi que le nombre de modifications de contrat de travail et les catégories professionnelles concernées ;
- l'obligation de reclassement est respectée ;
- les mandats des signataires de l'accord majoritaires étaient bien valides ;
- les fermetures d'agences ne sauraient s'analyser en fermetures d'établissements, aussi elle n'avait pas l'obligation de rechercher un repreneur ;

Vu le mémoire, enregistré le 4 mai 2015, par lequel les requérants concluent aux mêmes fins que leur requête par les mêmes moyens et renoncent au moyen tiré de l'incompétence du signataire de la décision attaquée ;

Vu le mémoire, enregistré le 11 mai 2015, pour la société Crédit Lyonnais ;

Vu la note en délibéré, enregistrée le 15 mai 2015, présentée pour la société Crédit Lyonnais ;

Vu la note en délibéré, enregistrée le 19 mai 2015, présentée pour la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT, M. G... et M. D... ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Vu la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 13 mai 2015 ;

- le rapport de Mme Champenois ;
- les conclusions de M. Rhée, rapporteur public ;
- les observations de Me Abdelaziz, représentant la Fédération des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance CGT, MM. G... et D... ;
- les observations de Me Tourniquet, représentant la Fédération Force Ouvrière des employés et cadres ;
- les observations de Me Uettwiller et de Me Lepren, représentant la SA Crédit Lyonnais ;
- et les observations de M. E..., représentant le DIRECCTE d'Ile-de-France ;

1. Considérant que la société Crédit Lyonnais, a élaboré, en vue de sauvegarder sa compétitivité, un plan stratégique d'évolution « Centricité clients 2018 », qui comprend des projets d'évolution sur tout le territoire de la Direction des services banques et assurances, qui regroupe les centres administratifs sur l'ensemble du territoire (DSBa), de la Banque des entreprises et de la gestion de fortune (BEGF), de la Banque des institutionnels (BDI), des réseaux Retail, qui englobent les réseaux d'agences ; qu'un « livre I » a pour objet la réduction des effectifs au sein de la DSBa, sur la période 2014-2015, et au sein des réseaux Retail hors Centres de Relations clientèles (CRC), sur la période 2014-2018 ; qu'un « livre II » comprend les mesures d'accompagnement social de ces réductions d'effectifs ; qu'un accord conclu le 23 juin 2014 aboutissait à la création d'une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que le 12 septembre 2012, un accord collectif majoritaire de méthode était conclu, prévoyant une date de clôture du processus de consultation des instances représentatives du personnel au 21 novembre 2014 ; que, le 17 décembre 2014, la société Crédit Lyonnais a transmis au DIRECCTE d'Ile-de-France une demande de validation de l'accord majoritaire signé le 21 novembre 2014 (« livre II ») par deux syndicats majoritaires, la CFDT et le syndicat national des banques (SNB), et d'homologation du document unilatéral (« livre I ») qui le complète, relatifs au plan de licenciement collectif résultant de refus de modification de contrat de travail ; que par décision du 2 janvier 2015, le DIRECCTE a homologué le document unilatéral et validé l'accord majoritaire ; que la Fédération Force Ouvrière des employés et cadres, la Fédération des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance CGT ainsi que MM. Guttierrez et D..., salariés de l'entreprise, en demandent l'annulation ;

Sur la jonction :

2. Considérant que les requêtes n° 1501477 présentée pour la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT, et pour MM. D... et G..., et la requête n° 1501476 présentée pour la Fédération Force ouvrière des employés et cadres sont dirigées contre la même décision et ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la légalité externe :

S'agissant de la compétence du DIRECCTE d'Ile-de-France :

3. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-8 du code du travail : « *L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-1 est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.* » ; qu'aux termes de l'article R. 1233-3-5 de ce code : « *Lorsque le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L. 1233-24-1. L'employeur notifie à ce directeur son projet de licenciement en application de l'article L. 1233-46. En application de l'article L. 1233-57-8, ce directeur saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi. / Le ministre chargé de l'emploi désigne le directeur régional compétent. La décision de désignation du ministre est communiquée à l'entreprise dans les dix jours à compter de la réception de l'information ou de la notification par l'employeur du projet. A*

défaut de décision expresse, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise. / (...) » ;

4. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la société Crédit Lyonnais a informé le DIRECCTE d'Ile-de-France de son projet de licenciement économique collectif le 27 mai 2014, concernant la DSBA, et le 12 juin 2014, concernant les réseaux Retail hors CRC ; qu'il est constant que ces deux projets de licenciement collectif ont été réunis en un seul projet et ont fait l'objet d'un plan de licenciement collectif, d'une instruction, et d'une décision administrative uniques ; que le délai de dix jours prévu par l'article R. 1233-3-5 du code du travail précité a, ainsi, commencé à courir à compter du jour où l'administration était informée de l'intégralité du projet de licenciement collectif, soit le 12 juin 2014 ; que par décision du 20 juin 2014, le ministre chargé du travail a désigné le DIRECCTE d'Ile-de-France pour prendre la décision de validation et d'homologation de ce plan, en application des dispositions précitées ; que cette décision est, ainsi, intervenue avant l'expiration du délai de dix jours, au demeurant non imparti à peine de dessaisissement ; qu'en tout état de cause, il ressort des pièces du dossier que le siège social de la société Crédit Lyonnais est fixé à Lyon et que son « siège central » est fixé à Villejuif ; qu'il est constant que l'ensemble des organes de direction effective de la société sont situées à Villejuif ; que, notamment, le comité central d'entreprise s'y réunit et que la direction des ressources humaines, interlocutrice du DIRECCTE, s'y situe également ; qu'ainsi, le siège de la société est bien situé à Villejuif ; que le moyen doit, par suite, être écarté ;

S'agissant de la motivation :

5. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : « *La décision prise par l'autorité administrative est motivée.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-2 de ce code : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; / 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 ; / 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 ; / 4° La mise en œuvre effective, 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.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 de ce code : « *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 disposent 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. » ; que pour satisfaire à l'obligation de motivation posée par le législateur, l'autorité administrative doit faire figurer dans ses décisions d'homologation les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement ; que le respect de cette obligation participe de l'objectif de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi d'améliorer la sécurité juridique des plans de sauvegarde de l'emploi ; que si cette obligation de motivation ne saurait imposer à l'administration, quand elle prend une décision favorable, de faire état de chacun des éléments du plan sur lesquels elle a fait porter son contrôle, elle doit toutefois garantir aux destinataires d'une telle décision, au nombre desquels figurent les comités d'entreprise, qu'elle a examiné l'ensemble des éléments sur lesquels son contrôle doit porter ;

6. Considérant, en premier lieu, que la décision querellée vise les dispositions du code du travail sur lesquelles elle se fonde ; que la circonstance qu'elle ne vise pas l'article L. 1233-31 du code du travail, relatif aux informations que l'employeur doit livrer aux représentants du personnel avec la convocation à la première réunion, est sans incidence dès lors qu'il ressort des termes de la décision attaquée que le DIRECCTE a bien vérifié la régularité de la consultation des représentants du personnel ;

7. Considérant, en deuxième lieu, que le DIRECCTE a visé le refus de trois comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et d'un comité d'établissement, de rendre un avis ; que la circonstance qu'il n'a pas motivé sa décision sur les raisons de ces refus ne saurait entacher celle-ci d'un défaut de motivation, dès lors qu'il a constaté la régularité de la procédure ;

8. Considérant, en troisième lieu, la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT a adressé un courrier au DIRECCTE le 24 décembre 2014 exposant les motifs pour lesquels elle estimait que l'information fournie aux représentants du personnel, suite aux injonctions déjà prononcées, était insuffisante ; que l'absence de mention de ce courrier, postérieur au dépôt de la demande d'homologation du document unilatéral et de validation de l'accord majoritaire, et qui constitue le point de vue du syndicat sur la régularité de la procédure, n'est pas de nature à entacher la décision d'un défaut de motivation ;

9. Considérant, en quatrième lieu, que la décision vise le contenu du document unilatéral et constate son caractère complet ; qu'elle mentionne que les informations qu'il comprend et qui complètent l'accord majoritaire « sont complètes et précises et, compte tenu de la nature du projet de licenciement collectif pour motif économique projeté par l'entreprise, sont conformes aux articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4 » ; que ces mentions attestent du contrôle opéré par le DIRECCTE au regard des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 précités ; que les requérants ne sont donc pas fondés à soutenir que la décision ne comprendrait pas de motivation suffisante quant au contrôle du document unilatéral ;

10. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de la décision querellée doit être écarté ;

En ce qui concerne la légalité interne :

S'agissant de la régularité de la procédure d'information – consultation :

11. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-30 du 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. / (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-31 de ce code : « L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. / Il indique : / 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; / 2° Le nombre de licenciements envisagé ; / 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; / 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; / 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; / 6° Les mesures de nature économique envisagées. » ; qu'aux termes de l'article L. 2323-15 de ce code : « 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. Cet avis est transmis à l'autorité administrative. » ; qu'aux termes de l'article L. 4612-8 de ce code : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. » ; qu'aux termes de l'article L. 4614-12-1 de ce code : « L'expert, désigné lors de sa première réunion par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1 dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. » ;

12. Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que les représentants du personnel ont reçu les informations de nature à les éclairer sur le périmètre de la réorganisation et du plan de sauvegarde de l'emploi ; que la société Crédit Lyonnais a présenté ses projets de restructuration de l'ensemble de ses activités, et a exposé les motifs pour lesquels le plan de licenciement collectif ne concernait que la DSBa et le Réseau Retail hors CRC ; que, notamment, l'employeur a indiqué que les conséquences sociales du projet de restructuration des CRC étaient différentes de celles induites par les projets DSBa et Réseaux Retail puisque la situation des CRC se caractérisait par des créations de poste ; que sur injonction du DIRECCTE du 29 octobre 2014, l'employeur a par ailleurs confirmé qu'aucune suppression de poste n'était prévue pour les entités BDI et BGEF, justifiant leur exclusion du plan ; qu'ainsi les instances représentatives du personnel ont été suffisamment informées sur le périmètre du plan de licenciement collectif ;

13. Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que l'employeur a informé les institutions représentatives du personnel du nombre de licenciements envisagé, des effectifs totaux de l'entreprise et au sein de la DSBa et du Réseau Retail hors CRC, des projections en termes de départs à la retraite et des catégories professionnelles ainsi que du calendrier prévisionnel, suffisamment précis ; que l'ensemble de ces informations figurent d'ailleurs dans le document unilatéral ;

14. Considérant, en troisième lieu, que les requérants soutiennent que l'employeur n'a pas répondu à l'injonction du 15 octobre 2014 du DIRECCTE ; qu'il ressort néanmoins des pièces du dossier que la société Crédit Lyonnais a répondu à cette injonction par courrier du 29

octobre 2014, par des éléments précis sur chaque question, et en complétant le document unilatéral soumis aux représentants du personnel ; que s'agissant de l'injonction du 18 novembre 2014, si les dernières consultations des instances représentatives du personnel avaient déjà eu lieu à cette date, il ressort des pièces du dossier que tous les éléments étaient en substance connus des représentants du personnel qui ont pu donc présenter leurs observations sur tous les points en débat ; que cette irrégularité n'a pas eu, dans ces conditions, pour effet de priver les représentants du personnel des informations nécessaires à l'examen utile du projet soumis à consultation ; que, par ailleurs, le fait que certaines précisions n'ont été données qu'à l'oral lors des réunions des instances représentatives ne saurait suffire, à lui seul, dans les circonstances de l'espèce, à établir que les représentants du personnel ont disposé d'un temps suffisant ;

15. Considérant, en quatrième lieu, que suite au courrier d'injonction du DIRECCTE du 1^{er} octobre 2014, un dispositif d'accompagnement, de soutien et d'écoute a été présenté, et sur la base duquel la société a complété le document unilatéral soumis pour consultation aux représentants du personnel à compter de la réunion du comité central d'entreprise du 23 octobre 2014 ; qu'il ressort des pièces du dossier que la société a missionné un cabinet d'expert pour accompagner la restructuration de la société, information qui figure dans l'annexe 5 du document unilatéral ; qu'il résulte de cette expertise qu'un dispositif d'accompagnement à la gestion des risques psycho-sociaux serait mis en œuvre ; que l'ensemble des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des comités d'établissements, ainsi que le comité central d'entreprise, dont il n'est pas contesté qu'ils ont été consultés sur la base du projet de document unilatéral complété, ont été consultés postérieurement au 23 octobre 2014 ; qu'ainsi, il ressort des pièces du dossier que ces derniers ont été suffisamment informés en termes de prise en compte par l'employeur des risques psycho-sociaux ;

16. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de ce que l'information des instances représentatives aurait été insuffisante doit être écarté ;

S'agissant des licenciements envisagés :

17. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. / Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-25 de ce code : « *Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-5 de ce code : « *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. / Ces critères prennent notamment en compte : / 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ; / 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; / 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; / 4°*

Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. / L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. » ;

18. Considérant que si les dispositions de l'article L. 1233-25 précité du code du travail imposent l'édiction d'un plan de licenciement collectif dès lors que dix salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail sur une période de trente jours, ils n'interdisent pas d'élaborer un tel plan dès le moment où l'employeur envisage de proposer à plus de dix salariés une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour motif économique ;

19. Considérant qu'il ressort du document unilatéral que l'entreprise comprend au total 23 461 salariés, dont 2413 au sein de la DSBa et 12 977 au sein des réseaux Retail hors CRC ; qu'il est prévu de réduire les effectifs de 289 postes dans la DSBa et de 1369 postes dans les Réseaux Retail hors CRC ; que le nombre prévisionnel de départs en retraite est fixé à 676 sur la période 2014-2015 et 2016 pour Poitiers, pour la DSBa, et à 1715 sur la période de 2014 à 2018 pour les Réseaux Retail hors CRC ; que le nombre prévisionnel de départ en retraite étant ainsi supérieur aux réductions d'effectifs prévues, l'employeur envisage d'imposer aux autres salariés concernés par la restructuration soit des modifications de leurs conditions de travail, par une procédure de « nomination », soit de leur proposer des modifications d'un élément essentiel de leur contrat de travail ; qu'il est constant qu'aucun licenciement pour suppression d'emploi n'est envisagé, le document unilatéral prévoyant que seuls les refus opposés à ces propositions de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, et à défaut de reclassement, entraîneraient des licenciements ;

20. Considérant, en premier lieu, d'une part, que si les requérants ont entendu soutenir que le périmètre d'application du plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû comprendre l'ensemble des activités de la société et non pas seulement la DSBa et le Réseau Retail hors CRC, l'ensemble des activités de la société étant concernées par les restructurations consécutives aux départs à la retraite et aux suppressions de poste, cependant, il n'appartient pas à l'administration de contrôler le choix par l'employeur du périmètre des activités économiques concernées par le plan de licenciement économique collectif ; que le moyen doit donc être écarté comme étant inopérant ;

21. Considérant, d'autre part, que si les requérants ont entendu soutenir que le plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû concerner d'autres salariés que ceux exerçant leurs fonctions au sein de la DSBa et des Réseaux Retail hors CRC, il est constant que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, qui visent à éviter le licenciement de tous les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail et, en cas d'impossibilité d'éviter le licenciement, de les accompagner, ne saurait concerner que ces derniers ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'aucun licenciement pour motif économique résultant de transformation ou suppression d'emploi ou de refus de modification d'un élément essentiel du contrat de travail n'est envisagé dans les activités autres que la DSBa et les Réseaux Retail hors CRC ; qu'ainsi, le moyen de l'irrégularité du périmètre du plan de sauvegarde de l'emploi doit être écarté ;

22. Considérant, en deuxième lieu, que la circonstance que des salariés voient leur poste supprimé ne saurait automatiquement faire regarder la proposition de modification de leur contrat de travail ou de leurs conditions de travail comme une mesure de reclassement, dès lors que l'employeur ne décide pas de la suppression de leur emploi, emploi qui devra en tout état de cause être pourvu ;

23. Considérant, en troisième lieu, que l'employeur doit définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour chaque licenciement collectif, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, la pondération et leur périmètre, ainsi que le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées ;

24. Considérant qu'il résulte des explications de l'employeur à l'audience que, dans les cas de fermetures de site, tous les salariés se verront proposer une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, et que dans les cas où seul un service est supprimé, seules des modifications des conditions de travail seront imposées ; que dans le cas de la réorganisation du site de Tours, qui relève de la DSBA, où l'employeur aurait le choix d'imposer aux salariés une modification de ses conditions de travail ou de lui proposer une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, des critères d'ordre dans le choix de la nomination et de la proposition sont définis, les salariés ayant le plus de points par application de ces critères se verront nommés ;

25. Considérant que dès lors que l'employeur prévoit que chaque salarié refusant la modification de son contrat de travail sera licencié, et qu'aucune suppression d'emploi n'est prévue dans le plan, et ce, quand bien même le nombre de départs en retraite prévus serait insuffisant, l'employeur n'a, ainsi, aucun choix à opérer parmi les salariés à licencier, ces derniers étant tous ceux qui auront refusé la modification de leur contrat de travail ; qu'ainsi, l'employeur n'a pas à établir de critères d'ordre de licenciement ni de catégories professionnelles au sein desquelles s'appliquent lesdits critères d'ordre de licenciements ; que, par suite, c'est sans commettre d'erreur de droit quant à la fixation de critères d'ordre de licenciement et de définition des catégories professionnelles que le DIRECCTE a homologué le document unilatéral ;

26. Considérant, en quatrième lieu, tout d'abord, qu'il est constant que le document unilatéral fixe le nombre maximum de licenciements à 491, correspondant aux 491 refus potentiels qui seraient opposés aux propositions de modification des contrats de travail qui devaient être faites de 2014 à 2018 ; que si les requérants soutiennent que ce nombre ne peut être certain, celui-ci dépendant des projections de la société en matière de départs à la retraite de 2014 à 2018, il est constant que la société a fixé un nombre qui constitue un maximum que, si les prévisions de la société, en termes de départs à la retraite, s'avéraient erronées, et impliqueraient des suppressions d'emplois dans l'avenir, les licenciements consécutifs appelleraient, le cas échéant, l'édiction d'un nouveau plan ; qu'ainsi, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le nombre de licenciements n'est pas sérieusement fixé ; que la circonstance qu'il s'agisse d'une limite haute et non d'un chiffre exact est sans influence sur la légalité de la décision dès lors qu'il n'est pas établi que l'hypothèse de travail serait erronée ;

27. Considérant, ensuite, que le document unilatéral et l'accord collectif ont précisé que le nombre de licenciements potentiels résultait de modification d'un élément essentiel des contrats de travail, par opposition à la notion de modification des conditions de travail, qui reste hors du champ de la procédure de licenciement collectif pour motif économique ; que les requérants soutiennent que l'employeur a minoré le nombre de licenciements éventuels en recourant de manière compréhensive à la notion de modification des conditions de travail, et que leur licenciement consécutif à un refus de modification de leurs conditions de travail aboutirait à un licenciement ayant une origine économique, ces salariés devraient être inclus dans le plan ; que la distinction reprise par le document unilatéral et développée dans l'accord majoritaire entre les modifications des contrats de travail et les modifications des conditions de travail, qui comprend une liste d'exemples indicatifs, regroupés sous les notions de mobilité géographique et fonctionnelle, contestée au fond par les requérants, ne saurait par elle-même constituer un

élément, au sens des articles L. 1223-61 à L. 1223-63 du code du travail, d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont l'établissement et la mise en œuvre ne sont requis que parce que, du fait du nombre des licenciements projetés, le respect de ces dispositions le requiert ; que leur éventuelle illicéité ne peut, par suite, avoir pour effet de vicier la décision homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi et ce quand bien même, ce dispositif a été un des éléments de la négociation, qu'il a été soumis à la consultation des instances représentatives du personnel et qu'il apparaît dans le document soumis à homologation et validation de l'administration en application de l'article L. 1233-57-3 du même code ; que le moyen doit donc être écarté comme inopérant ;

28. Considérant, enfin, que si le nombre de postes supprimés est plus élevé que le nombre de propositions de modification des contrats de travail indiqué dans le plan, le nombre de licenciements maximum n'est pas pour autant erroné dès lors qu'il ne constitue que la résultante du refus des propositions de modification d'un élément essentiel du contrat de travail ;

S'agissant des mesures de reclassement :

29. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-61 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, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-62 de ce code : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; / (...) 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; / 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; / (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-63 de ce code : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61. / (...)* » ;

30. Considérant qu'il ressort de l'accord collectif qu'une diffusion générale des postes disponibles via l'intranet de l'entreprise et une bourse de l'emploi au niveau du groupe Crédit agricole dont la société Crédit Lyonnais fait partie est organisée ; que les mesures de reclassement, qui prévoient un questionnaire sur une éventuelle mobilité à l'étranger, puis des propositions individuelles de reclassement avec délai de réflexion, des critères d'ordre en cas de concurrence entre plusieurs salariés, le recours à un cabinet extérieur, une antenne emploi, un congé de reclassement, une allocation temporaire dégressive, des aides à la formation et à la création d'entreprise, ainsi qu'un suivi de l'exécution du plan, sont conformes aux dispositions légales ; que la circonstance que la liste de postes disponibles, devant être actualisée, prévue à l'annexe trois de l'accord, n'aurait pas été jointe lors de la demande de validation de l'accord, ne saurait entacher ledit accord d'irrégularité, dès lors qu'un plan de reclassement était prévu, dont le caractère suffisant n'est au demeurant pas contesté ; que le moyen tiré de ce qu'en validant l'accord majoritaire, le DIRECCTE aurait manqué à son obligation de contrôler la présence dans

le plan des mesures prévues par les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail doit être écarté ;

S'agissant de la non – concordance des périmètres entre le document unilatéral et l'accord majoritaire :

31. Considérant que l'accord collectif prévoit que les « mesures relatives à l'accompagnement géographique et fonctionnel sont par ailleurs reprises à l'identique » dans les activités autres que la DSBa et les réseaux Retail hors CRC ; que la circonstance que l'employeur décide d'étendre des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi à d'autres pans de ses activités n'a pas pour effet la non-concordance des périmètres du document unilatéral et de l'accord majoritaire, qui concernent tous deux la DSBa et le Réseau Retail hors CRC ; que le moyen manque en fait et doit être écarté ;

S'agissant de la validité des mandats des signataires de l'accord majoritaire :

32. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-1 du code du travail : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-2 de ce code : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 (...)* » ; que l'article L. 2143-5 de ce code : « *Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central. (...)* » ;

33. Considérant que les requérants soutiennent que la validité des mandats des signataires de l'accord n'a pas été vérifiée ; qu'il ressort des pièces du dossier que l'accord a été signé par M. B... et Mme A..., représentant respectivement la CFDT et le SNB, qui ont recueilli 54,66 % des suffrages aux élections professionnelles de 2013, qui disposaient chacun d'une désignation de leur syndicat en date des 24 juin 2013 et 21 octobre 2013 ; que le moyen doit, par suite, être écarté ;

S'agissant de l'obligation de rechercher un repreneur :

34. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-14 du code du travail : « *L'employeur ayant informé le comité d'entreprise du projet de fermeture d'un établissement recherche un repreneur* » ;

35. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que des fermetures d'agences des réseaux Retail hors CRC et des unités métiers de la DSBa sont prévues ; que, néanmoins, il n'est pas établi que ces sites disposeraient d'une autonomie de gestion suffisante ; qu'en effet, ainsi que le fait valoir la société Crédit Lyonnais sans être contredite, les unités métiers sont rattachées aux onze directions de réseau, niveau auquel se réunissent les comités d'établissement ; que les agences sont quant à elles rattachées à des directions de groupes d'agences, qui dépendent elles mêmes des directions de réseau ; que la société produit en outre une délégation de pouvoir du directeur des ressources humaines national au directeur des ressources humaines d'une direction de réseau, au terme de laquelle ce dernier se voit confier, notamment, le pouvoir d'embaucher et de licencier les salariés ; que la circonstance que certaines agences disposent de délégués du personnel propres n'est pas de nature à leur conférer un degré d'autonomie de gestion suffisant ; qu'ainsi, les agences et unités métiers ne constituent pas des établissements ; que, par suite, l'employeur n'était pas tenu de rechercher un repreneur pour les agences et établissements fermées ; que le moyen doit être écarté ;

36. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce tout qui précède que les conclusions à fin d'annulation de la décision du DIRECCTE d'Ile-de-France du 2 janvier 2015 doivent être rejetées ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

37. Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :
« Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation. » ;

38. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce qu'il soit mis à la charge de la société Crédit Lyonnais la somme demandée par les requérants au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens ;

39. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme demandée par la société Crédit Lyonnais au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

D E C I D E :

Article 1^{er} : Les requêtes n° 1501476 et n° 1501477 sont rejetées.

Article 2 : Les conclusions de la société anonyme Crédit Lyonnais tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la Fédération Force ouvrière des employées et cadres, à la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT, à M. G..., à M. D..., à la société anonyme Crédit Lyonnais et au ministre chargé du travail.

Copie en sera adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

Délibéré après l'audience du 13 mai 2015, à laquelle siégeaient :

Mme Messe, présidente,
Mme Ruiz-Rodat, première conseillère,
Mme Champenois, conseillère,

Lu en audience publique le 22 mai 2015.

La rapporteure,

La présidente,

M. Champenois

M.-L. Messe

Le greffier,

G. Ngassaki

La République mande et ordonne au ministre chargé du travail en ce qui le concerne et à tous huissiers à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées de pourvoir à l'exécution du présent jugement.

Pour expédition conforme,
Le greffier,

G. Ngassaki