

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE MELUN**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**N°1804646**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Syndicat CGT CORA LENS 2

Le Tribunal administratif de Melun

M. Meyer  
Rapporteur

(1ère chambre)

Mme Dégardin  
Rapporteur public

Audience du 31 août 2018  
Lecture du 7 septembre 2018

C+

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire complémentaire enregistrés les 8 juin et 2 août 2018, le syndicat CGT CORA LENS 2 et M. E... B..., représentés par Me Meolans, demandent au Tribunal :

1°) d'annuler la décision en date du 10 avril 2018 par laquelle la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société CORA France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 2 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la décision attaquée a été signée par une autorité incompétente ;
- l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi qui a été validé ne répondait pas à la condition de majorité posée à l'article L. 1233-24-1 du code du travail ;
- les négociations ayant conduit à la conclusion de l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi ont été conduites par l'entreprise de manière déloyale, cette déloyauté étant caractérisée par le refus de communiquer certaines informations, les pressions exercées sur les négociateurs en termes de délais de réponse et l'absence de formation dispensée aux négociateurs ;
- la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel n'a pas été régulière compte tenu du refus de leur communiquer certaines informations, de la

méconnaissance des dispositions des articles L. 1233-30 et D. 2325-3-1 du code du travail et du choix inapproprié du moment auquel l'entreprise a procédé à cette consultation ;  
- le plan de sauvegarde de l'emploi figurant dans l'accord collectif validé est insuffisant.

Par deux mémoires en défense, enregistrés les 13 juillet et 28 août 2018, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir qu'elle ne comprend, au surplus, aucun moyen fondé.

Par deux mémoires en défense, enregistrés les 16 juillet et 28 août 2018, la société CORA, représentée par Me Maquinghen, Guerville et Danset, conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir qu'elle est irrecevable et ne comprend aucun moyen fondé.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le décret n° 2013-1172 du 18 décembre 2013 ;
- 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. Meyer,
- les conclusions de Mme Dégardin, rapporteur public,
- les observations présentées par Me Meolans, représentant le syndicat CGT CORA LENS 2 et M. B...,
- les observations présentées par Mme H..., représentant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Seine-et-Marne,
- et les observations présentées par Me Guerville, représentant la société Cora France.

Considérant ce qui suit :

1. La société CORA, créée en 1969, détient 60 hypermarchés en France. En avril 2017, elle a présenté aux représentants du personnel un projet de transformation de son service après vente (SAV) susceptible d'impacter la situation de 543 salariés. Dans le but d'éviter tout licenciement, elle a d'abord tenté de reclasser les intéressés dans d'autres emplois sur la base du volontariat. 90 des salariés concernés par l'opération n'ayant pu ou voulu bénéficier d'un tel reclassement, la société a entamé des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi. Le 28 décembre 2017, un accord de méthode a été conclu avec certaines organisations syndicales représentatives dans l'entreprise afin de définir le cadre de ces négociations. Ces négociations ont abouti à la signature, le 16 mars 2018, d'un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi. Le 21 mars suivant, l'entreprise a saisi la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France d'une demande tendant à la validation de cet accord collectif. Par une décision du 10 avril 2018, dont M. B... et le syndicat CGT CORA LENS 2

demandent l'annulation, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'accord collectif du 16 mars 2018.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

*Sur la compétence de l'auteur de la décision attaquée :*

2. Selon l'article R. 1233-3-4 du code du travail : « *L'autorité administrative mentionnée aux articles L. 1233-39, L. 1233-46, L. 1233-48 à L. 1233-50, L. 1233-53 et L. 1233-56 à L. 1233-57-8 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause.* ». Il résulte de ces dispositions que l'autorité administrative compétente pour signer, en application des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail, les décisions portant validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

3. L'article 1<sup>er</sup> du décret du 18 décembre 2013 susvisé dispose que : « *Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article R. 8122-2 du code du travail, dans les matières pour lesquelles un texte législatif ou réglementaire lui confie l'exercice d'une compétence propre, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut donner délégation de signature aux chefs de pôle ainsi qu'aux responsables d'unité territoriale et à leurs adjoints. (..)* ». Par une décision n° 2018-19 du 2 février 2018 régulièrement publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture de Seine-et-Marne, Mme G..., directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, a, d'une part, donné délégation à M. F... C..., directeur adjoint et responsable de l'unité territoriale de Seine-et-Marne, aux fins de signer, notamment, les décisions portant validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi et, d'autre part, a autorisé le délégataire à subdéléguer sa signature aux fins de signer ces mêmes décisions, notamment au profit de Mme H...

4. Par une décision n°2018-03 du 23 mars 2018 régulièrement publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture de Seine-et-Marne, M. C... a donné délégation à Mme H... aux fins de signer, en cas d'absence ou d'empêchement, notamment, les décisions portant validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi.

5. La directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France ne tenait ni du décret susvisé du 18 décembre 2013 ou du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, lequel n'est pas applicable en l'espèce, ni d'aucun autre texte le pouvoir d'autoriser le responsable de l'unité territoriale de Seine-et-Marne à subdéléguer sa signature. Au surplus, Mme H..., qui a signé la décision attaquée en qualité de « directrice déléguée », n'est pas au nombre des agents susceptibles de recevoir une délégation de signature de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Toutefois, si Mme H... ne disposait d'aucune délégation lui permettant de signer la décision attaquée au nom de la directrice régionale des

entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, elle avait vocation, tant par la place qu'elle occupe dans la hiérarchie de l'unité territoriale de Seine-et-Marne, où elle est placée sous l'autorité directe du directeur adjoint, que par le rôle qu'elle y assume en sa qualité de directrice déléguée, à assurer d'office, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires organisant la suppléance du responsable de l'unité territoriale, une telle suppléance en cas d'absence de cette autorité. Les requérants n'ayant apporté aucun élément au dossier permettant de tenir pour établi que ce responsable n'aurait pas été absent ou empêché à la date de la décision attaquée, il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de ce que la décision attaquée aurait été signée par une autorité incompétente doit être écarté.

*Sur le caractère majoritaire de l'accord collectif du 16 mars 2018 :*

6. 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* ». Selon l'article L. 1233-57-2 du même 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 social et économique ; 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* ». Enfin, les deux premiers alinéas de l'article L. 1235-7-1 du même code disposent que : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. / Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (...)* ».

7. Il résulte des dispositions citées ci-dessus qu'il appartient à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, de s'assurer du respect des dispositions mentionnées à l'article L. 1233-57-2 du même code. A ce titre, il lui appartient notamment, en vertu du 1° de cet article, de vérifier, sous le contrôle du juge administratif, que l'accord d'entreprise qui lui est soumis a été régulièrement signé pour le compte d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

8. Aux termes de l'article L. 2143-3 du code du travail : « *Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (...) un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur (...)* ». Selon l'article L. 2143-5 du même 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. (...) L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central (...)* ». Il résulte de ces dispositions que le mandat d'un délégué syndical prend nécessairement fin lors de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise et doit faire, à l'issue de ces élections, l'objet d'une nouvelle désignation par son syndicat.

9. Les requérants soutiennent que, faute d'avoir fait l'objet d'une nouvelle désignation au terme du processus électoral de renouvellement des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise CORA, qui s'est achevé le 9 septembre 2017, MM A... et D..., respectivement signataire de l'accord collectif du 16 mars 2018 au nom du syndicat CFE-CGC et du syndicat FO, n'avaient pas qualité pour représenter leur syndicat et que, par voie de conséquence, l'accord collectif validé par la décision attaquée ne satisfaisait pas à la condition de majorité posée à l'article L. 1233-24-1 ci-dessus reproduit.

10. Il ressort des pièces versées au dossier que les documents transmis par la société CORA dans le cadre de l'instruction de sa demande de validation de l'accord collectif du 16 mars 2018 mentionnaient, par erreur, que la dernière élection organisée lors du dernier renouvellement des instances représentatives du personnel s'était tenue dans l'établissement CORA LENS 2 le 9 septembre 2017. En réalité, l'élection organisée à cette date dans cet établissement s'inscrivait dans un nouveau cycle d'élections en vue d'un prochain renouvellement des instances représentatives du personnel. Au titre du précédent cycle électoral, les élections au sein de cet établissement se sont en fait tenues le 10 septembre 2013. Ce cycle électoral, qui était le dernier à avoir été finalisé à la date de la décision attaquée, s'est par conséquent achevé le 3 septembre 2015, date de l'élection organisée au sein de l'établissement de Forbach. Ainsi, pour pouvoir engager valablement les syndicats qu'ils représentaient, les délégués syndicaux signataires de l'accord collectif du 16 mars 2018 devaient avoir fait l'objet d'une désignation postérieurement au 3 septembre 2015.

11. Il ressort de la décision attaquée que M. A... avait été désigné en qualité de délégué syndical du syndicat CGFE-CGC le 7 octobre 2014 et que M. D... l'avait été en qualité de délégué syndical du syndicat FO le 23 mai 2014. Toutefois, il ressort des pièces versées au dossier que les désignations les plus récentes des intéressés en qualité de délégué syndical datent du 30 septembre 2015 pour M. D... et du 19 décembre 2017 pour M. A....

12. Par ailleurs, et contrairement à ce que soutiennent les requérants, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'un même salarié aurait signé l'accord collectif du 16 mars 2018 en qualité de délégué syndical de deux syndicats différents.

13. Ainsi, contrairement à ce que soutiennent les requérants, c'est à juste titre que la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, malgré les erreurs matérielles affectant sa décision, a constaté que l'accord collectif signé par les organisations syndicales représentatives au sein de la société CORA satisfaisait au critère de majorité prévu par la loi.

*Sur la régularité des négociations ayant conduit à la signature de l'accord collectif du 16 mars 2018 :*

14. Il résulte des dispositions du code du travail citées ci-dessus, et notamment du 1° de l'article L. 1233-57-2, que des vices affectant, le cas échéant, les conditions de négociation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 ne sont susceptibles d'entraîner l'illégalité de l'acte validant cet accord que s'ils sont de nature à entacher ce dernier de nullité.

15. Les requérants soutiennent, en premier lieu, que l'accord de méthode conclu le 28 décembre 2017 dans le but d'encadrer les négociations à venir est irrégulier au motif qu'il n'aurait pas défini les informations devant être mises à la disposition des négociateurs en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail. Toutefois, d'une part, l'accord de méthode en question a été conclu en applications des dispositions des articles L. 1233-21 et suivants du code du travail et celles de l'article L. 2222-3-1 ne lui sont par conséquent pas applicables. D'autre part, selon l'article L. 1233-24 du code du travail : « *Toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord prévu à l'article L. 1233-21 doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date du dépôt de l'accord prévu à l'article L. 2231-6.* ». Il résulte de ces dispositions que les vices propres d'un accord de méthode conclu sur le fondement de l'article L. 1233-21 du code du travail ne peuvent être invoqués qu'à l'appui de l'action prévue par elles et dans les conditions, notamment de délai, qu'elles fixent. Par voie de conséquence, de tels vices ne peuvent être utilement invoqués au soutien d'un moyen tendant à l'annulation de la décision portant validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi.

16. Les requérants soutiennent, en deuxième lieu, que l'entreprise n'a pas fourni certaines informations qui lui ont pourtant été demandées telles que : les éléments permettant de déterminer les moyens financiers de l'entreprise, le nombre de départs de salariés intervenu dans le cadre de la procédure préalable de reclassement mise en œuvre avant l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi ainsi qu'une étude portant sur l'âge, la situation familiale, la situation d'endettement et l'accès aux moyens de transport des salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi.

17. Toutefois, l'absence de communication de ces informations, à la supposer établie, et alors même qu'aucune disposition du code du travail n'en prévoit la communication et que, tout au long de la négociation, aucune autre organisation syndicale que la CGT n'a exprimé, à quelque moment que ce soit, le souhait de disposer d'informations dont la communication aurait été refusée, n'est pas susceptible d'établir un manque de loyauté de la part de l'entreprise.

18. Les requérants soutiennent, en troisième lieu, que l'entreprise a mis les négociateurs de l'accord sous une pression excessive en leur imposant un rythme de négociation impossible à tenir. Mais il ressort des pièces versées au dossier que le calendrier des négociations qui a été mis en œuvre est celui approuvé par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant signé l'accord de méthode du 28 décembre 2017 et qu'aucune autre organisation syndicale n'a manifesté, à quelque moment que ce soit, le souhait ou le besoin de le modifier.

19. En dernier lieu, les requérants font valoir que les négociateurs n'ont pas bénéficié des formations prévues à l'article L. 2212-1 du code du travail. Toutefois, outre que ces formations présentent un caractère facultatif, il ressort des pièces du dossier que les négociateurs de l'accord ont été secondés par un cabinet spécialisé en la matière.

20. Il résulte de tout ce qui précède que le moyen tiré du défaut de loyauté de l'entreprise dans le cadre des négociations de l'accord collectif manque en fait et doit être écarté.

*Sur la régularité de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel :*

21. 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. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article (...) ». Il résulte de ces dispositions et des dispositions citées ci-dessus, notamment celles du 2° de l'article L. 1233-57-2 du code du travail, que, lorsqu'elle est saisie par l'employeur d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise prescrite par ces dispositions a été régulière. L'administration ne peut ainsi légalement accorder la validation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et, à ce titre, sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Toutefois, l'employeur n'étant pas tenu de soumettre pour avis au comité d'entreprise les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, le

moyen tiré de ce que la décision validant un tel accord serait illégale en raison d'un vice affectant la consultation du comité d'entreprise sur ces mêmes éléments est inopérant.

22. En premier lieu, il ressort des termes de la décision attaquée que la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a procédé à la vérification qui lui incombait de la régularité de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel de l'entreprise. En l'absence de toute irrégularité constatée, et contrairement à ce que soutiennent les requérants, l'administration n'avait pas à motiver davantage sa décision sur ce point.

23. En deuxième lieu, l'article L. 1233-31 du code du travail dispose que : « *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 : (...) 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement (...)* ». Les requérants soutiennent que le nombre de salariés employés dans l'entreprise n'a pas été porté à la connaissance des instances représentatives du personnel. Toutefois, comme indiqué au point 21, dès lors que le projet de licenciement collectif a fait l'objet d'un accord collectif, l'irrégularité, à la supposer établie, affectant la consultation des instances représentatives du personnel n'étant pas obligatoire, est sans incidence sur la régularité de la procédure.

24. Les requérants soutiennent, en troisième lieu, que le délai maximum de deux mois prévu entre les deux réunions du comité central d'entreprise par l'article L. 1233-30 du code du travail n'a pas été respecté. Toutefois, en application des dispositions ci-dessus reproduites de l'article L. 1233-21 du même code, un accord de méthode ayant notamment pour objet de définir les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel a été conclu le 28 décembre 2017. Dès lors qu'il est constant que le calendrier de consultation du comité central d'entreprise, tel qu'il est défini dans cet accord, a bien été respecté, et sans qu'il y ait lieu de tenir compte de l'erreur matérielle qui affecte la décision attaquée qui mentionne que la seconde réunion s'est tenue le 6 mars 2018 alors qu'elle a eu lieu le 16 mars 2018, la procédure doit être regardée comme régulière sur ce point.

25. Si, en quatrième lieu, les requérants soutiennent que les procès-verbaux des réunions du comité central d'entreprise n'auraient pas été transmis dans les délais prévus à l'article D. 2325-3-1 du code du travail, outre que cet article a été abrogé par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, dès lors qu'une telle irrégularité n'est pas de nature à priver les instances représentatives du personnel de la faculté pour ses membres d'émettre régulièrement un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application, le respect de telles dispositions n'entre pas dans le champ du contrôle que l'administration doit opérer lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi.

26. Enfin, et en dernier lieu, si les requérants soutiennent que c'est à tort que l'administration n'a pas fait porter son contrôle sur l'opération préalable de reclassement mise en œuvre par la société CORA préalablement à l'engagement des négociations en vue de la conclusion d'un accord majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi, ce choix, qui relève

de la liberté de gestion des entreprises, n'avait pas à être soumis au contrôle de l'administration au regard des dispositions ci-dessus reproduites du code du travail.

27. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de l'irrégularité affectant la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel doit être écarté.

*Sur le caractère insuffisant du plan de sauvegarde de l'emploi :*

28. S'il résulte notamment des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur en application de l'article L. 1233-24-4 du même code, il appartient à l'administration de s'assurer du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code et d'apprécier, à ce titre, si les mesures prévues par ces articles et contenues dans le plan sont de nature à satisfaire les objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés compte tenu, notamment, des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe, il résulte en revanche des dispositions du 3° de l'article L. 1233-57-2 du code du travail ci-dessus reproduites que, lorsque le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été déterminé par un accord collectif majoritaire signé dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 du même code, l'administration doit seulement s'assurer de la présence, dans ce plan, des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63. Par suite, le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, laquelle n'est au demeurant établie ni par le fait que l'entreprise aurait répondu favorablement à des demandes adressées par l'administration pendant la phase d'instruction de la demande de validation de l'accord collectif ni par le fait que le plan n'a prévu aucune mesure de revitalisation des bassins d'emploi impactés, de telles mesures n'étant imposées par aucune disposition applicable, est inopérant et ne peut qu'être écarté.

29. Il résulte de tout ce qui précède que, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur leur recevabilité, les conclusions de la requête tendant à l'annulation de la décision du 10 avril 2018 doivent être rejetées.

*Sur les frais liés à l'instance :*

30. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante de la présente instance, la somme que demandent M. B... et le syndicat CGT CORA LENS 2 au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La requête de M. B... et du syndicat CGT CORA LENS 2 est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à M. B..., au syndicat CGT CORA LENS 2, au ministre du travail et à la société CORA.

Copie en sera adressée à la Direction régionale entreprises concurrence consommation travail et emploi d'Ile-de-France.

Délibéré après l'audience du 31 août 2018, où siégeaient :

M. Meyer, président,  
Mme Delormas, premier conseiller,  
Mme Marais-Plumejeau, premier conseiller,

Lu en audience publique le 7 septembre 2018.

Le rapporteur,

L'assesseur,

E. MEYER

S. DELORMAS

Le greffier,

L. POTIN

La République mande et ordonne au ministre 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,

E. PROST