

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE MELUN**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**N°1704408**

---

**COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE  
CONFORAMA FRANCE**

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Mme Champenois  
Rapporteur

---

Le Tribunal administratif de Melun  
(1<sup>ère</sup> chambre)

Mme Edert  
Rapporteur public

---

Audience du 29 août 2017  
Lecture du 31 août 2017

---

Code PCJA : 66-07  
C+

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés les 1<sup>er</sup> et 30 juin 2017, ainsi que le 4 août 2017, le comité central d'entreprise Conforama France, représenté par son secrétaire, ayant pour avocat Me Bichet, demande au tribunal d'annuler la décision du 5 avril 2017 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre du projet de licenciement économique collectif de l'entreprise Conforama France.

Il soutient que :

- la décision est insuffisamment motivée ; le DIRECCTE n'a pas pris en compte le rapport le plus récent établi au titre de l'article L. 2323-56 du code du travail concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi ; il n'a pas pris en considération la présence ou non de mesures destinées à réduire le nombre de licenciements ; il vise en outre une demande d'homologation à la date du 15 mars 2015 alors qu'à cette date la demande n'était pas formulée ;  
- la décision a été prise en méconnaissance des dispositions de l'article D. 1233-14-1 du code du travail, la société n'ayant communiqué à la DIRECCTE qu'une partie des éléments demandés ; aussi le DIRECCTE a homologué le document unilatéral alors que le dossier était incomplet ;

- le motif économique tiré de la sauvegarde de la compétitivité ou des difficultés économiques est incertain ; le périmètre du plan de sauvegarde de l'emploi est limité à l'activité « SAVEO » alors que cela ne correspond à aucune entité juridique distincte ; le DIRECCTE n'évoque à aucun moment la validité du périmètre retenu pour apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, ni les motifs de celui-ci ;

- le DIRECCTE n'a pas pris en compte l'absence de mesure visant à limiter le nombre de licenciements ;

- les moyens prévus par le livre 1 ne sont pas proportionnés au vu des moyens du groupe STEINHOFF auquel appartient la société ;

- les catégories professionnelles sont trop ciblées et les critères d'ordre ne sont, de fait, pas appliqués ;

- le DIRECCTE n'a pas pris en compte la carence d'information relative à la future organisation du service après-vente (SAV) de Rodez et ses conséquences sur l'emploi des personnels non impactés directement par le plan de sauvegarde de l'emploi ;

- le DIRECCTE n'a pas pris en compte la carence d'information en termes d'impact sur les conditions de travail ;

- la procédure d'information consultation a manqué de loyauté et de transparence ;

- il n'a jamais reçu d'information précise quant aux modalités concrètes du projet de mécénat ni de garanties quant aux conditions de travail des salariés ;

- il n'a pas reçu d'informations quant aux repreneurs potentiels des établissements fermés ;

- le Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) d'Igny a émis de fortes réserves quant aux informations de la direction et a estimé qu'il ne pouvait être valablement consulté ; aussi la procédure interne à l'entreprise est viciée ;

Par deux mémoires, enregistrés le 30 juin et le 11 juillet 2017, la société Conforama, représentée par son représentant légal et ayant pour avocat Me d'Aleman, conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de mettre à la charge du comité central d'entreprise une somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- le comité central d'entreprise ne démontre pas avoir transmis un rapport fait en application de l'article L. 2323-56 du code du travail, aussi il ne peut être reproché au DIRECCTE de ne pas avoir pris en compte un tel rapport ; en faisant expressément référence aux mesures de reclassement mises en place par le plan de sauvegarde de l'emploi, le DIRECCTE a nécessairement pris en compte les mesures destinées à réduire le nombre des licenciements ;

- l'indication de ce que la demande d'homologation aurait été complète le 15 mars 2015 est une erreur matérielle ;

- le dossier déposé était complet le 15 mars 2017, la société ayant répondu à toutes les demandes de pièces qui lui ont été faites ;

- il n'appartient pas à l'administration d'apprécier la réalité du motif économique ni son périmètre d'appréciation ; le comité central d'entreprise a bénéficié d'une information complète et approfondie sur ce point ; en tout état de cause, le motif économique est fondé ;

- des mesures visant à limiter le nombre de licenciements sont prévues ; le document unilatéral prévoit un plan de reclassement interne ambitieux, des aides à la création d'entreprise et le droit à une dispense d'activité rémunérée pour une durée de deux ans avant liquidation de droits à la retraite dans le cadre d'une action de mécénat ; les mesures dont l'expert relève

l'absence telles que la réduction du temps de travail, la ré-internalisation de la charge de travail et la définition de mesures de suspension temporaire d'activité ne sont pas adaptées ;

- le plan prévoit des mesures d'accompagnement des salariés tant en interne qu'en externe proportionnées aux moyens du groupe ;

- il n'est d'aucune utilité de déterminer les catégories professionnelles qui ne seraient pas impactées par les suppressions de poste ; à l'inverse de ce qui est soutenu, les différents techniciens ont été regroupés au sein d'une seule et unique catégorie professionnelle ; conformément aux dispositions applicables issues de la loi du 6 août 2015, le document unilatéral a déterminé le périmètre géographique des critères d'ordre en le limitant aux établissements concernés par les suppressions de poste, comme le permet l'accord d'entreprise du 26 octobre 1989 ;

- les membres du comité central d'entreprise ont été suffisamment informés et consultés sur la situation des salariés du magasin de Rodez, la situation des techniciens « aide au client », et celle des salariés du « front office » ;

- la détermination de l'organisation cible relève du libre choix de l'employeur qui est seul juge des moyens qu'il emploie pour organiser l'entreprise ;

- le document unilatéral n'a pas pour vocation de traiter des impacts d'un projet de restructuration sur les conditions de travail ; ces conséquences font l'objet d'une documentation spécifique à destination des CHSCT au titre de la consultation spécifique qui les concerne ;

- le défaut de consultation sur les orientations stratégiques n'entre pas dans le champ du contrôle de l'administration ; la consultation sur les orientations stratégiques relève d'une autre procédure ;

- les élus ont été suffisamment informés sur les modalités concrètes du mécénat ou sur les conditions de travail ;

- les élus ont été suffisamment informés quant aux recherches de repreneur ;

- les élus d'Igny ont bénéficié d'une information complète ;

- si le comité central d'entreprise n'était pas en possession de l'avis du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'Igny, une telle défaillance ne peut être imputée à la DIRECCTE, alors qu'il appartenait aux secrétaires généraux des instances locales de transmettre les procès verbaux.

Par un mémoire en intervention, enregistré le 30 juin 2017, la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services, représentée par son secrétaire général et ayant pour avocat Me Hamoudi, conclut à l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique du 5 avril 2017 et demande au tribunal de mettre à la charge de l'Etat une somme de 2 500 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- son intervention est recevable ;

- le DIRECCTE a méconnu son office en ne précisant pas les raisons qui l'ont conduit à estimer que la procédure d'information-consultation était régulière alors qu'il a été relevé dans le même temps que certaines institutions représentatives du personnel n'avaient pas été en mesure de rendre un avis du fait de la carence d'information imputable à l'entreprise ;

- la décision est insuffisamment motivée, la conformité du contenu du document unilatéral au regard des exigences légales et jurisprudentielles n'est pas mentionnée ;

- la décision est entachée d'erreur de droit : le périmètre retenu par la société Conforama France pour recenser les catégories professionnelles est trop restreint ; elle a limité le recensement des postes et leur groupement par catégories professionnelles aux seuls emplois relevant du service après-vente, or cela aurait dû être fait au niveau de l'entreprise dans sa

globalité ; d'autres postes dans d'autres services auraient dû être intégrés au plan ; rien ne justifie de ventiler en deux catégories professionnelles les techniciens « atelier » et les techniciens « mixte (atelier et extérieur) » ; il est impossible de vérifier l'exactitude du classement des postes par catégorie professionnelle, dans la mesure où les intitulés d'emploi figurant sur les bulletins de paie et / ou les contrats de travail ne correspondent pas à ceux mentionnés dans le plan.

Par un mémoire en défense, enregistré le 30 juin 2017, le DIRECCTE d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que :

- la décision est suffisamment motivée ; il n'y avait pas de nécessité de faire figurer l'absence de rapport relatif à l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi dans la décision ; il a bien été vérifié la présence de mesures destinées à réduire le nombre de licenciements et leur caractère opérationnel ;
- l'erreur sur la date de complétude du dossier est purement matérielle et n'a aucune incidence sur les délais de la procédure ;
- il a bien disposé de la totalité des informations nécessaires à l'instruction de la demande d'homologation ;
- le législateur n'a pas entendu confier à l'administration le contrôle du motif économique ;
- le contrôle de l'administration ne porte pas sur l'exhaustivité des mesures mais sur leur présence au regard des moyens de l'entreprise et du groupe, de l'importance du projet de licenciement et des efforts de formation et d'adaptation ; il a établi que le projet était proportionné aux moyens du groupe, qu'il prévoyait un certain nombre de mesures adaptées au profil des salariés et qu'il a été tenu compte des profils fragiles en raison notamment de l'âge et compte tenu des efforts de formation et d'adaptation ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionné aux moyens du groupe ;
- les suppressions d'emploi étant totales au sein des catégories professionnelles, il n'existait pas d'obligation pour l'entreprise de prévoir des critères d'ordre ;
- les institutions représentatives du personnel ont bien été informées s'agissant du devenir des salariés du site de Rodez, de l'organisation cible concernant l'activité des techniciens AAC, des hôtesse AAC et des salariés du front office ;
- il n'y a pas eu carence d'information du comité central d'entreprise sur la question des conditions de travail ;
- il n'avait pas à effectuer de contrôle s'agissant de la procédure de consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques, qui constitue une procédure distincte et indépendante de la procédure d'information et de consultation au titre du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- il n'a pas manqué à son obligation de contrôle quant à la précision et au caractère opérationnel de la mesure relative au mécénat participatif ;
- les obligations relatives à l'information des élus quant à la recherche d'un repreneur sont respectées ;
- le CHSCT d'Igny a été suffisamment informé ;
- le comité central d'entreprise a bien reçu l'avis du CHSCT d'Igny.

Par ordonnance du 13 juillet 2017, la clôture d'instruction a été fixée au 7 août 2017.

Un mémoire produit par la DIRECCTE d'Ile-de-France a été enregistré le 21 août 2017, après clôture d'instruction.

Vu :

- les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;  
- la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ;  
- 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 Mme Champenois,  
- les conclusions de Mme Edert, rapporteur public,  
- et les observations de Me Bichet, représentant le comité central d'entreprise de Conforama France, de Me Hamoudi, représentant la Fédération CGT des personnels du commerce Distribution Services, de Mme A..., représentant la DIRECCTE d'Ile-de-France et de Me d'Aleman, représentant la société Conforama France.

1. Considérant que la société Conforama France, qui a pour activité la vente de produits d'équipements de la maison, a établi un projet de plan d'évolution de l'organisation de l'activité de réparation de produits électrodomestiques nommée « SAVEO », comprenant 379 salariés répartis au sein de cinq centres régionaux situés à Compiègne, Igny, Saint-Bonnet, Mulhouse et Toulouse ; qu'aux termes de ce projet de réorganisation, quatre centres régionaux seront fermés, le centre de Compiègne deviendra le centre national opérationnel et l'activité électrodomestique du magasin de Rodez, historiquement rattachée au magasin et non à « SAVEO », sera désormais rattachée à « SAVEO » ; que ce projet implique, notamment, la suppression de 88 postes ; que la société Conforama France a ainsi élaboré un plan de licenciements collectifs conformément aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail, et, faute d'aboutissement de la négociation collective, a rédigé un document unilatéral ; que par décision du 5 avril 2017, le DIRECCTE d'Ile-de-France a homologué ce document unilatéral ; que le comité central d'entreprise de la société Conforama France demande au tribunal d'annuler cette décision ;

**Sur l'intervention volontaire de la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services :**

2. Considérant que la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services justifie d'un intérêt suffisant à l'annulation de la décision attaquée ; qu'ainsi, son intervention à l'appui de la requête formée par le comité central d'entreprise est recevable ;

**Sur les conclusions à fin d'annulation :**

**En ce qui concerne le caractère suffisant du plan :**

3. 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 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./ (...)/ » ;*

4. Considérant que le comité central d'entreprise soutient que les moyens prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas proportionnés aux moyens du groupe Steinhoff auquel appartient la société Conforama France ; que, cependant, le requérant, qui se borne à indiquer que le chiffre d'affaire du groupe aurait doublé depuis 2002, n'apporte pas d'éléments précis et circonstanciés à l'appui de ses allégations ; que le moyen tiré de l'insuffisance du plan doit, par suite, être écarté ;

#### **Sur le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements :**

5. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail, dans sa version issue de la loi du 6 août 2015 susvisée : « *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. / Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4./ Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi./ Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret. » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ; / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1» ;**

6. Considérant qu'il résulte de la combinaison des dispositions précitées des articles L. 1233-57-3, L. 1233-24-2 et L. 1233-5 du code du travail, que l'administration saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral doit vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la présence dans le document qui lui est soumis de tous les éléments exigés par le code du travail et notamment ceux prévus par les dispositions de l'article L. 1233-24-2 de ce code et leur conformité aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles ; que s'agissant du périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement retenus par le document, l'administration s'assure seulement que ce périmètre n'est pas inférieur à la zone d'emploi dans laquelle se trouve l'établissement ou les établissements concernés par les suppressions d'emploi ; qu'il ne lui appartient pas d'exercer un contrôle sur la pertinence du périmètre fixé au regard de critères de nature économique comme notamment celui de la proximité éventuelle des autres établissements de l'entreprise non concernés par les licenciements ;

7. Considérant que la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services fait valoir que le recensement des postes et leur regroupement par catégories professionnelles ne pouvait être limité aux seuls emplois relevant du service après-vente, dès lors qu'il existait des emplois relevant des mêmes catégories professionnelles dans d'autres établissements de l'entreprise ; qu'elle doit ainsi être regardée comme soulevant le moyen tiré de ce que le DIRECCTE n'aurait pas procédé au contrôle qu'il lui appartenait de faire de la licéité du périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;

8. Considérant qu'il résulte des termes du document unilatéral homologué que l'employeur a fixé comme périmètre d'appréciation des critères destinés à définir l'ordre des licenciements, appliqués à chaque catégorie professionnelle, chacun des cinq établissements rattachés à « SAVEO » concernés par le licenciement collectif ; que pour justifier ce périmètre limité aux établissements, l'employeur se prévaut des stipulations de l'article 26 l'accord d'entreprise du 15 janvier 1989 aux termes duquel « *S'il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements, pour chaque nature d'emploi, doit être déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'établissement* » ; qu'il a indiqué que la suppression des emplois étant totale au niveau de chaque établissement et de chaque catégorie professionnelle, il n'y avait pas lieu d'appliquer lesdits critères pour déterminer l'ordre des licenciements, mais qu'il serait recouru à ceux-ci dans le cadre du processus de reclassement ;

9. Considérant, cependant, d'une part, que la limitation du périmètre d'application des critères d'ordre aux établissements rattachés à l'activité « SAVEO » n'apparaît, en l'état du dossier, pas justifiée par la spécificité des catégories professionnelles des salariés y exerçant ; que notamment, s'agissant de la catégorie professionnelles des « hôtes(ses) SAV », lesquelles regroupent, aux termes même du document unilatéral, les hôtes(ses) d'accueil standard, les hôte(sse)s d'accueil téléphonique qualifiées, les hôtes(ses) SAV et les hôtes(ses) SAV qualifié(s), il n'est pas établi que les salariés entrant dans cette catégorie et rattachés à l'activité « SAVEO » occuperaient des fonctions d'une autre nature supposant une formation professionnelle qui ne pourrait être commune aux hôtes(ses) SAV de l'entreprise non rattachés à l'activité « SAVEO », dont toutes les parties reconnaissent l'existence, et susceptibles d'être situés dans les mêmes zones d'emploi que chacun des cinq établissements concernés ;

10. Considérant, d'autre part que l'employeur ne pouvait pas se fonder sur l'accord d'entreprise précité du 15 janvier 1989 pour limiter le périmètre d'application des critères d'ordre aux établissements ; que cet accord, qui est antérieur à la modification apportée à l'article L. 1233-5 précité du code du travail par l'article 288 de la loi du 6 août 2015, ne pouvait, compte tenu de son antériorité, avoir pour objet ou pour effet de déroger aux règles issues de cette modification ;

11. Considérant qu'il ne ressort ni des termes de la décision attaquée, qui ne vise d'ailleurs pas l'article L. 1233-5 précité, ni des pièces du dossier que la DIRECCTE, qui s'est bornée à vérifier la présence des critères d'ordre et la définition des catégories professionnelles, aurait contrôlé le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail quant à la définition du périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ; qu'ainsi il a méconnu l'étendue de son contrôle, en violation des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du même code ; que la décision attaquée est, ainsi, entachée d'une erreur de droit et doit être annulée, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête ;

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

12. 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. » ;*

13. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce qu'il soit mis à la charge du comité central d'entreprise, qui n'est pas la partie perdante à la présente instance, la somme demandée par la société Conforama France au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

14. Considérant, en revanche, qu'il y a lieu de mettre à la charge de l'Etat, partie perdante, une somme de 1 500 euros à verser à la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services au titre des mêmes dispositions ;

### **DECIDE :**

Article 1<sup>er</sup> : L'intervention de la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services est admise.

Article 2 : La décision du 5 avril 2017 par laquelle la DIRECCTE d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre du projet de licenciement économique collectif de l'entreprise Conforama France est annulée.

Article 3 : L'Etat versera à la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services une somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.



Article 4 : Les conclusions présentées par la société Conforama France tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié au comité central d'entreprise Conforama France, à la Fédération CGT des personnels du commerce distribution services, à la société Conforama France, à la ministre chargée du travail.