

Conseil d'État

N° 383856

ECLI:FR:CESSR:2015:383856.20151207

Publié au recueil Lebon

4ème / 5ème SSR

M. David Moreau, rapporteur

Mme Gaëlle Dumortier, rapporteur public

SCP LYON-CAEN, THIRIEZ ; SCP ROCHETEAU, UZAN-SARANO, avocat(s)

lecture du lundi 7 décembre 2015

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la procédure suivante :

Le syndicat CGT Darty Ile-de-France a demandé au tribunal administratif de Montreuil d'annuler pour excès de pouvoir la décision née du silence gardé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France sur la demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi présentée par l'unité économique et sociale Darty Ile-de-France. Par un jugement n° 1311393 du 7 février 2014, le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Par un arrêt n° 14VE00884 du 24 juin 2014, la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté l'appel formé contre ce jugement par le syndicat CGT Darty Ile-de-France.

Par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 21 août et 20 novembre 2014 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services et le syndicat CGT Darty Ile-de-France demandent au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de faire droit à l'appel du syndicat CGT Darty Ile-de-France ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat, de la société Darty et fils et de la société A21 Darty Ile-de-France la somme de 6 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

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

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. David Moreau, maître des requêtes,
- les conclusions de Mme Gaëlle Dumortier, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano, avocat de la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services et du syndicat CGT Darty Ile-de-france et à la SCP Lyon-Caen, Thiriez, avocat de la société établissement Darty et fils et de la société A21 Darty Paris Ile-de-France ;

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que les sociétés Darty et fils et A21 Darty Paris Ile-de-France, constituant l'unité économique et sociale Darty Ile-de-France, ont engagé le 26 août 2013 une procédure d'information et de consultation de leur comité d'entreprise sur un projet de réorganisation comportant un projet de licenciement collectif pour motif économique et un plan de sauvegarde de l'emploi ; que, parallèlement à cette procédure d'information et de consultation, une négociation conduite à partir du 27 août 2013 a abouti à la conclusion, le 12 septembre 2013, d'un accord collectif majoritaire portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que cet accord, transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, a été implicitement validé par l'administration le 3 octobre 2013 ; que la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services et le syndicat CGT Darty

Ile-de-France se pourvoient en cassation contre l'arrêt du 24 juin 2014 par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté l'appel de ce syndicat contre le jugement du 7 février 2014 du tribunal administratif de Montreuil rejetant sa demande d'annulation de cette décision de validation ;

Sur l'arrêt attaqué :

2. Considérant que la cour administrative d'appel de Versailles n'a pas répondu au moyen soulevé par le syndicat CGT Darty Ile-de-France, qui n'était pas inopérant, tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, son arrêt doit être annulé ;

3. Considérant que, le délai de trois mois imparti à la cour administrative d'appel pour statuer par les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail étant expiré, il y a lieu pour le Conseil d'Etat, en application des mêmes dispositions, de statuer immédiatement sur l'appel formé par le syndicat CGT Darty Ile-de-France contre le jugement du 7 février 2014 du tribunal administratif de Montreuil ;

Sur la régularité du jugement :

4. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article R. 732-1 du code de justice administrative : " Après le rapport qui est fait sur chaque affaire par un membre de la formation de jugement ou par le magistrat mentionné à l'article R. 222-13, le rapporteur public prononce ses conclusions lorsque le présent code l'impose. Les parties peuvent ensuite présenter, soit en personne, soit par un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, soit par un avocat, des observations orales à l'appui de leurs conclusions écrites " ; qu'il ressort des pièces du dossier que la Confédération autonome du travail, qui était signataire de l'accord du 12 septembre 2013 et avait par suite été appelée à l'instance devant le tribunal administratif en qualité de partie en défense, n'avait pas produit de mémoire écrit avant que l'affaire soit appelée à l'audience ; que si les dispositions citées ci-dessus ne lui conféraient aucun droit à présenter des observations orales à l'audience, la seule circonstance que le tribunal a autorisé son représentant à prendre la parole n'entache pas le jugement d'irrégularité ; que par ailleurs, contrairement à ce que soutiennent les requérants, il ne ressort pas des pièces du dossier que le tribunal se soit fondé, pour rejeter leur demande, sur des éléments de fait ou de droit nouveaux présentés dans ces observations orales ; que le moyen tiré de l'irrégularité du jugement doit, par suite, être écarté ;

Sur la légalité de la décision de validation :

5. 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 oeuvre 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 (...) " ; qu'aux termes de 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 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 (...) " ;

En ce qui concerne la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel :

6. Considérant, en premier lieu, 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. / 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 (...) " ; qu'il résulte de ces dispositions et des dispositions citées au point 5, 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 ; qu'elle 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 ; que, 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 ;

7. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'accord collectif soumis à la validation de l'autorité administrative comportait l'intégralité des éléments mentionnés au 2° du I de l'article L. 1233-30 du code du travail et fixait à ce titre, notamment, le nombre de postes dont la suppression était envisagée et les modalités de reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité ; que ces derniers éléments n'avaient, ainsi qu'il vient d'être dit, pas à être soumis pour avis au comité d'entreprise ; que si, en l'espèce, l'employeur les lui a tout de même soumis, en vue de pouvoir les faire figurer dans le document qu'il entendait édicter de manière unilatérale en cas d'échec des

négociations, le syndicat requérant ne saurait utilement soutenir, pour demander l'annulation de la décision de validation de l'accord collectif, que ces éléments n'ont pas été portés à la connaissance du comité d'entreprise dans des conditions lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause ;

8. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article L. 2325-1 du code du travail, le comité d'entreprise " est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative " ; que, s'il ressort des pièces du dossier que l'employeur était, lors des réunions du comité d'entreprise, assisté d'un collaborateur de plus que le nombre prévu par ces dispositions, il n'est ni établi ni même sérieusement soutenu que cette présence a pu exercer une influence sur les membres du comité d'entreprise ;

9. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-57-6 du code du travail : " L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. / L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales " ; que l'obligation ainsi faite à l'employeur d'adresser aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales, la copie des réponses qu'il fait à l'administration, ne trouve à s'appliquer que dans les cas où l'administration lui a fait des observations ou des propositions au sens de cet article ;

10. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que par un message électronique du 6 septembre 2013, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a sollicité l'employeur en vue de recueillir un certain nombre d'informations dans le cadre de l'instruction d'une demande d'injonction formulée par le syndicat CGT Darty Ile-de-France sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail ; que les demandes ainsi adressées à l'employeur ne pouvant être regardées comme ayant, en l'espèce, le caractère d'observations ou de propositions au sens de l'article L. 1233-57-6 du même code, le moyen tiré de ce que l'employeur aurait méconnu les dispositions de cet article en ne communiquant pas sa réponse du 9 septembre 2013 aux représentants du personnel et aux organisations syndicales ne peut qu'être écarté ;

11. Considérant, en quatrième lieu, qu'aux termes de l'article L. 4612-8 du code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur : " 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 produits ou de l'organisation du travail (...) " ; qu'il résulte de ces dispositions et de celles du 2° de l'article L. 1233-57-2 citées au point 5 que, lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de

travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière ;

12. Considérant que le syndicat CGT Darty Ile-de-France soutient que la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du " Service après vente " était irrégulière au motif que la version finale du plan de sauvegarde de l'emploi remise en séance, lors de la réunion de ce comité le 4 septembre 2013, différait de la version du plan envoyée avec la convocation à cette réunion, en comportant notamment un nombre de licenciements moins important ; que, toutefois, il ressort des pièces du dossier que ces modifications, au demeurant très clairement mentionnées dans la version distribuée en séance aux membres du comité, n'ont, eu égard à leur nature et à leur importance, pas fait obstacle à ce que ce comité exprime son avis en toute connaissance de cause ; que le moyen doit, par suite, être écarté ;

13. Considérant, enfin, que ni la circonstance que la société en charge d'assurer la cellule de reclassement prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas été désignée par l'accord collectif du 12 septembre 2013 mais choisie par l'employeur, ni celle que ce choix n'a pas été soumis à l'avis du comité d'entreprise, ne sont de nature à entacher d'illégalité la décision attaquée ;

En ce qui concerne la procédure de négociation :

14. Considérant qu'il résulte des dispositions du code du travail citées au point 5, 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. Considérant que si le syndicat CGT Darty Ile-de-France soutient que les délégués syndicaux qui ont négocié l'accord collectif du 12 septembre 2013 n'ont pas disposé d'un délai suffisant pour prendre connaissance de certaines informations relatives au nombre de postes supprimés ou au contenu du plan de reclassement, une telle circonstance ne serait, à la supposer vérifiée, pas de nature à entraîner la nullité de cet accord d'entreprise ; que, par suite, le moyen tiré de ce que la décision de validation attaquée serait, pour ce motif, entachée d'illégalité, doit être écarté ;

En ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

16. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail : " 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 : (...) 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées " ; qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 1233-61 du même code, le plan de sauvegarde de l'emploi " intègre un plan de reclassement visant

à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité (...) “ ; qu’il résulte des termes mêmes de ces dispositions qu’un accord collectif conclu sur le fondement de l’article L. 1233-24-1 du code du travail peut porter sur le nombre d’emplois supprimés et doit porter sur le plan de reclassement tant interne qu’externe des salariés concernés par ces suppressions ; que, par suite, le syndicat CGT Darty Ile-de-France n’est, en tout état de cause, pas fondé à soutenir que la décision attaquée serait illégale pour avoir validé un accord comportant de tels éléments ;

17. Considérant, en deuxième lieu, que 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 citées au point 5 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 ; que, par suite, le syndicat CGT Darty Ile-de-France ne peut utilement soutenir, pour contester la décision de validation litigieuse, que le plan de reclassement prévu par l’accord collectif est insuffisant au regard du nombre de postes vacants au sein de l’entreprise ;

18. Considérant, enfin, que, contrairement à ce que soutient le syndicat CGT Darty Ile-de-France, les clauses de rupture conventionnelle du contrat de travail que prévoit, dans le contrat-type figurant à son annexe 6, l’accord collectif du 12 septembre 2013, ne comportent pas de stipulations prévoyant la renonciation, par le salarié signataire, à tout recours juridictionnel ; que, par suite, le moyen tiré de ce que la validation de l’accord litigieux serait illégale en raison de l’illicéité de la présence d’une telle clause dans une rupture conventionnelle d’un contrat de travail doit, en tout état de cause, être écarté ;

19. Considérant qu’il résulte de tout ce qui précède que le syndicat CGT Darty Ile-de-France n’est pas fondé à soutenir que c’est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande ;

Sur les conclusions présentées au titre des dispositions de l’article L. 761-1 du code de justice administrative :

20. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce qu’une somme soit mise à ce titre à la charge de l’Etat, de la société Darty et fils ou de la société A21 Darty Ile-de-France, qui ne sont pas les parties perdantes dans la présente instance ; que, dans les circonstances de l’espèce, il n’y a pas lieu de faire droit aux conclusions que ces sociétés présentent au titre des mêmes dispositions ;

D E C I D E :

Article 1er : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 24 juin 2014 est annulé.

Article 2 : La requête du syndicat CGT Darty Ile-de-France présentée devant la cour administrative d'appel de Versailles est rejetée.

Article 3 : Le surplus des conclusions des parties présenté au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative est rejeté.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services, au syndicat CGT Darty Ile-de-France, à la société Darty et fils, à la société A21 Darty Ile-de-France et à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Abstrats : 54-06-02 PROCÉDURE. JUGEMENTS. TENUE DES AUDIENCES. - DÉFENDEUR N'AYANT PAS PRODUIT DE MÉMOIRE MAIS AYANT PRÉSENTÉ DES OBSERVATIONS À L'AUDIENCE - IRRÉGULARITÉ - ABSENCE - CONDITIONS [RJ1].

66-07 TRAVAIL ET EMPLOI. LICENCIEMENTS. - VALIDATION OU HOMOLOGATION ADMINISTRATIVE DES PSE (LOI N° 2013-504 DU 14 JUIN 2013) - VALIDATION D'UN ACCORD COLLECTIF - CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION - 1) CONTRÔLE DE LA PROCÉDURE DE CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - A) ÉLÉMENTS QUI N'ONT PAS À ÊTRE SOUMIS AU COMITÉ D'ENTREPRISE [RJ2] - B) INCIDENCE DE L'IRRÉGULARITÉ DU NOMBRE DE COLLABORATEURS AYANT ASSISTÉ L'EMPLOYEUR AU COMITÉ D'ENTREPRISE - C) CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR D'ADRESSER AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL LES RÉPONSES QU'IL FAIT AUX OBSERVATIONS DE L'ADMINISTRATION 2) CONTRÔLE DE LA PROCÉDURE DE NÉGOCIATION DE L'ACCORD - 3) CONTRÔLE DU CONTENU DE L'ACCORD.

Résumé : 54-06-02 Si l'article R. 732-1 du code de justice administrative ne confère aucun droit à présenter des observations orales à l'audience à un défendeur qui n'a pas produit de mémoire avant que l'affaire soit appelée à l'audience, la seule circonstance que le tribunal a autorisé son représentant à prendre la parole n'entache pas le jugement d'irrégularité. Dès lors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le tribunal s'est fondé, pour adopter son jugement, sur des éléments de fait ou de droit nouveaux présentés dans ces observations orales, le jugement est en l'espèce régulier.

66-07 1) 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 (PSE), l'administration doit s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise prescrite par ces dispositions a été régulière. Elle 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, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et, à ce titre, sur le PSE....

„a) Cependant, dès lors qu'il résulte de l'article L. 1233-30 du code du travail que l'employeur n'est 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....

„b) Le fait que l'employeur ait été assisté, lors des réunions du comité d'entreprise, d'un collaborateur de plus que les deux collaborateurs avec voix consultatives prévus par l'article L. 2325-1 du code du travail n'entache pas d'illégalité la décision administrative validant l'accord lorsque cette présence a pu exercer une influence sur les membres du comité d'entreprise....

„c) L'obligation faite à l'employeur d'adresser aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales, la copie des réponses qu'il fait à l'administration ne trouve à s'appliquer que dans les cas où l'administration lui a fait des observations ou des propositions au sens de l'article L. 1233-57-6 du code du travail. Lorsque l'administration sollicite l'employeur en vue de recueillir des informations dans le cadre de l'instruction d'une demande d'injonction formulée par un syndicat sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, ces demandes ne peuvent être regardées comme ayant le caractère d'observations ou de propositions au sens de l'article L. 1233-57-6 du même code....

„2) Les vices affectant, le cas échéant, les conditions de négociation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 du code du travail 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....

„3) 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 code du travail, l'administration doit s'assurer du respect par le PSE 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 [RJ3]. Il résulte en revanche du 3° de l'article L. 1233-57-2 du code du travail que, lorsque le contenu du PSE 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. Un moyen tiré de ce que le plan de reclassement prévu par l'accord collectif est insuffisant au regard du nombre de postes vacants au sein de l'entreprise est donc inopérant.

[RJ1]Rappr., s'agissant des juridictions disciplinaires, CE, 21 octobre 2015, M., n° 381754, à publier au Recueil ; Comp., en matière électorale, CE, 21 août 1996, Elections municipales de Noyon, n° 176927, T. p. 1100.,[RJ2]Cf. CE, Assemblée, 22 juillet 2015, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social c/ Comité central d'entreprise HJ Heinz France, n° 385816, à publier au Recueil., [RJ3]Cf. CE, Assemblée, 22 juillet 2015, Syndicat CGT de l'union locale de Calais et environs, n° 383481, à publier au Recueil.