



Communiqué de presse

Limoges, 29 octobre 2015

Le Tribunal administratif de Limoges rejette le recours dirigé contre l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwal France SAS.

L'essentiel.

- Le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwal SAS France homologué le 22 juin 2015 par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de consommation, du travail et de l'emploi du Centre a été contesté, devant le tribunal administratif, par le comité d'entreprise de la société, et 274 salariés de l'entreprise.
- Après avoir examiné cette requête, au cours de l'audience du 15 octobre 2015, le Tribunal administratif de Limoges a, par un jugement du 29 octobre 2015, rejeté le recours dirigé contre la décision du 22 juin 2015 homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi.
- Le Tribunal administratif de Limoges a notamment estimé que la procédure d'élaboration de ce plan de sauvegarde de l'emploi n'avait pas été irrégulière, alors même que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société avait évolué postérieurement à un premier refus d'homologation. Le Tribunal a en effet estimé que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ne devait être entièrement reprise que si le plan initial était dépourvu de mesures précises et concrètes ou si la nouvelle version du plan de sauvegarde de l'emploi comportait des modifications substantielles apportées à l'initiative de l'employeur, notamment dans un sens défavorable aux salariés, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.
- Le Tribunal a également rappelé que l'administration, saisie d'une demande d'homologation, doit notamment apprécier les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi en vue du respect des objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés au regard, entre autres, des moyens dont dispose l'entreprise et le cas échéant le groupe. Après avoir rappelé ce principe, le Tribunal a estimé qu'il ne pouvait être considéré que la direction régionale n'aurait pas, pour homologuer le plan, pris en compte les données du groupe entier auquel appartient la société Fenwal France.

Les faits, la procédure, le cadre juridique.

La société Fenwal France SAS a pour activité la fabrication de poches à sang et, en qualité de sous-traitante d'une autre société, de produits d'inactivation d'éléments pathogènes. Elle a son siège à la Châtre (Indre) et représente 461 emplois permanents. Elle appartient à la

division « dispositifs médicaux » de la branche Fresenius Kabi du groupe Fresenius. L'abandon de l'activité de fabrication de poches à sang et la modification des activités sur le site de la Châtre l'ont amenée à envisager la disparition de 293 emplois.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre a refusé d'homologuer, le 29 avril 2015, un premier document portant plan de sauvegarde de l'emploi en raison d'une irrégularité dans la consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène. Un nouveau document portant plan de sauvegarde de l'emploi a été dressé par la société Fenwal France SAS. Ce nouveau document unilatéral a été homologué par une décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre du 22 juin 2015.

Cette homologation a été contestée devant le tribunal administratif de Limoges par le comité d'entreprise de la société et par 274 salariés de l'entreprise dont l'emploi était impacté par le projet de licenciement économique.

L'affaire a été inscrite au rôle de l'audience du 15 octobre 2015. Le jugement a été lu le 29 octobre 2015.

Le jugement du tribunal administratif de Limoges.

Le Tribunal administratif de Limoges a rejeté les recours tendant à l'annulation de la décision de la direction régionale homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwall France SAS. Le Tribunal a, en effet, estimé qu'aucun des moyens dont il était saisi n'était fondé.

En particulier, entre autres moyens, le Tribunal était saisi d'une contestation de la régularité de la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, notamment en ce qui concerne la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, prévue par les articles L. 1233-30 et suivants du code du travail. Le Tribunal a, en effet, estimé que la procédure d'information et de consultation ne devait être entièrement reprise en cas de nouvelle version du plan de sauvegarde de l'emploi que si cette dernière comportait des modifications substantielles apportées à l'initiative de l'employeur, notamment dans un sens défavorable aux salariés. En l'espèce, le tribunal administratif a analysé les dispositions de la version du plan de sauvegarde de l'emploi initialement soumise au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail puis les modifications apportées à ce plan dans le cadre du dialogue avec les instances consultées et l'administration. Au terme de cette analyse, il a estimé, d'une part, que le plan initial comportait des mesures précises et concrètes, et, d'autre part, que les modifications apportées soit l'avaient été dans le sens d'une amélioration du plan initial soit ne présentaient pas un caractère substantiel. Il a estimé, en conséquence, que ces modifications n'impliquaient pas une reprise entière de la procédure d'information et de consultation. Il a donc considéré que la procédure d'élaboration du plan n'avait pas été irrégulière.

Les requérants contestaient également le caractère suffisant du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens du groupe Fresenius auquel appartient la société Fenwal France SAS et le fait que l'administration n'aurait pas contrôlé la proportionnalité du plan au regard des moyens du groupe tous secteurs d'activités confondus. Le Tribunal a rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, l'administration, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral de plan de sauvegarde de

l'emploi, doit apprécier si les mesures proposées par l'employeur contribuent aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, notamment au regard des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe. Après avoir analysé les mesures, notamment de reclassement et de formation, prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, le Tribunal a estimé qu'il n'était pas établi que l'administration n'ait pas tenu compte des données du groupe entier, et non de la seule division Fresenius Kabi, l'administration ayant eu à sa disposition des informations concernant l'ensemble du groupe et ayant procédé à des comparaisons incluant ces données. Le Tribunal a donc écarté le moyen et estimé également que les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi étaient précises, concrètes et, prises dans leur ensemble, de nature à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, compte tenu, notamment, des moyens de l'entreprise et du groupe.

Pour tous ces motifs, après avoir écarté ces moyens, et les autres soulevés, le tribunal administratif de Limoges a rejeté le recours dirigé contre l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi de la seule société Fenwal France SAS.

Contact presse

Mme Béria-Guillaumie.

Tel : 05 55 33 91 55

Greffe.ta-limoges@juradm.fr