

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LIMOGES**

**N^{os}1501366,1501372,1501401,1501427,
1501433**

REPUBLIQUE FRANÇAISE

COMITE D'ENTREPRISE DE LA
SOCIETE FENWAL FRANCE SAS
ET AUTRES

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Elisabeth Jayat
Président-rapporteur

Le Tribunal administratif de Limoges

(2^{ème} chambre)

M. Jean-Michel Debrion
Rapporteur public

Audience du 15 octobre 2015
Lecture du 29 octobre 2015

66-07
C+

Vu la procédure suivante :

I. Par une requête enregistrée sous le n° 1501366 le 5 août 2015, et par mémoire enregistré le 22 octobre 2015, le comité d'entreprise de la société Fenwal France SAS, société par actions simplifiée, représenté par Me Campagnolo, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 juin 2015 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwal France SAS ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à son profit de la somme de 1 200 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- le projet initial de plan de sauvegarde de l'emploi a été arrêté au terme d'une procédure d'information-consultation insuffisante, contraire aux articles L. 1233-31, L. 1233-32, L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ; le livre II ne comportait en effet aucune étude sur la création d'activités nouvelles par l'entreprise, ni sur les actions susceptibles de favoriser le reclassement externe des salariés, ni sur la réduction ou l'aménagement du temps de travail et les

mesures de réduction du volume des heures supplémentaires ; l'administration, qui avait elle-même souligné ces insuffisances, aurait dû relever la violation de ces dispositions qui s'est prolongée jusqu'au 19 mars 2015 ;

- ce plan initial ne concourait en rien à éviter une réduction des effectifs ;

- la procédure d'information-consultation s'est poursuivie de façon irrégulière ; en méconnaissance de l'article L. 4612-8 du code du travail, la reprise de la procédure le 11 mai 2015 ne s'est pas accompagnée de la communication par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'informations complémentaires sur le projet et ses conséquences alors qu'initialement, le comité n'avait pas été en mesure de rendre un avis éclairé et motivé du fait de la transmission tardive d'un projet notoirement refondu sans étude des risques psychosociaux et sans information sur de nombreux points concernant l'organisation future du travail, du personnel et des machines dans le cadre d'une activité externe complémentaire ;

- le cabinet Isast, expert du CHSCT, n'a pas disposé des informations utiles sur ces points et la reprise de la procédure le 11 mai 2015 n'a pas permis de suppléer ces carences ; l'expert n'a pas été destinataire du projet refondu et explicité et aucune expertise complémentaire n'était envisagée par l'employeur dans le calendrier de reprise du processus ; les données ont été notoirement modifiées les 19 et 26 mars 2015 soit très postérieurement au rapport du cabinet Isast ;

- en méconnaissance des articles L. 2323-15 et L. 1233-30 du code du travail, l'information du comité d'entreprise a été insuffisante ; le défaut de consultation du CHSCT affecte la procédure d'information-consultation suivie vis-à-vis du comité d'entreprise ; la reprise de la procédure le 11 mai 2015 ne s'est pas accompagnée de la communication par l'employeur d'informations complémentaires sur le projet et ses conséquences et notamment sur les alternatives aux licenciements, sur le budget du plan de sauvegarde de l'emploi, notifié tardivement, après que l'expert du comité d'entreprise ait déposé son rapport, sur les actions entreprises au titre de l'obligation conventionnelle de reclassement et sur les mesures sociales ;

- le cabinet Apex, expert-comptable du comité d'entreprise, n'a pas été destinataire des études et informations qui lui auraient permis de conduire sa mission ; le comité d'entreprise ayant été convoqué le 11 mai 2015 pour une réunion le 28 mai suivant, l'expert n'a pas bénéficié du temps nécessaire pour analyser le projet refondu dont il n'a pas été destinataire ; l'employeur aurait dû prévoir deux nouvelles réunions du comité d'entreprise espacées de quinze jours, et non une seule ; l'expert n'a pas été en mesure de se prononcer sur le nombre de licenciements et les catégories professionnelles alors que l'article L. 1233-31 du code du travail oblige l'employeur à communiquer ces catégories dès la première réunion d'information-consultation des instances représentatives du personnel ; il n'a pas davantage été mis en mesure de se prononcer sur l'impact du projet refondu sur les conditions de travail ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi qui doit être apprécié au regard de l'article L. 1235-10 du code du travail, est insuffisant au regard des moyens du groupe Fresenius ;

- la décision du directeur régional n'est pas motivée quant aux moyens du groupe ;

- l'administration ne disposait pas d'un budget actualisé et ne pouvait donc pas opérer son contrôle de proportionnalité ;

- en l'absence d'éléments budgétaires actualisés, le tribunal n'est pas davantage en mesure d'exercer son contrôle et devra donc constater l'insuffisance du plan ;

- le contrôle de l'administration aurait dû porter sur la proportionnalité du plan au regard des moyens du groupe Fresenius tous secteurs d'activités confondus ;

- l'administration ne pouvait fonder sa décision sur l'importance des reclassements dès lors qu'il n'existe aucune véritable perspective de reclassement pour le personnel impacté ; il n'existe pas de corrélation entre le plan de reclassement et le public impacté ;

- l'administration n'a pas relevé que le plan modifié présentait un dispositif de volontariat moins favorable aux salariés ; elle a visé un calendrier erroné concernant notamment la deuxième vague de licenciements ;
- les critères d'ordre des licenciements ne respectent pas l'accord donné par la direction en réunion le 26 février 2015 ; la limite d'âge et la pondération des charges de famille lèsent les salariés les plus âgés ; certains salariés n'ont pas eu régulièrement des entretiens professionnels ;
- les reclassements internes étant très peu nombreux, une attention particulière aurait dû être portée aux reclassements externes ; sur ce point, le plan est confus quant à la formation et aux bilans de compétence ;
- le plan qui affecte largement une catégorie de salariés présentant des niveaux de formation faibles, devait présenter un dispositif renforcé de formation alors qu'il est notoirement insuffisant et confus sur ce point ;
- le dispositif de transition de fin de carrière est insuffisant ;
- la durée du congé de reclassement reste conditionnée par une décision finale de la direction et est insuffisante au regard du contexte local très difficile dans le bassin d'emploi de La Châtre.

II. Par une requête enregistrée sous le n° 1501372 le 6 août 2015, et par mémoire enregistré le 2 octobre 2015, Messieurs X....., Mesdames Y....., représentés par Me Campagnolo, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 juin 2015 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwal France SAS ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à chacun d'eux de la somme de 800 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent les mêmes moyens que ceux exposés dans la requête n° 1501366 susvisée.

III. Par une requête enregistrée sous le n° 1501401 le 14 août 2015 et par mémoire enregistré le 2 octobre 2015, Mme X..., représentée par Me Campagnolo, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 juin 2015 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwal France SAS ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à son profit de la somme de 800 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient les mêmes moyens que ceux exposés dans la requête n° 1501366 susvisée.

IV. Par une requête enregistrée sous le n° 1501427 le 20 août 2015 et par mémoire enregistré le 2 octobre 2015, Mme X..., représentée par Me Campagnolo demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 juin 2015 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwal France SAS ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à son profit de la somme de 800 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient les mêmes moyens que ceux exposés dans la requête n° 1501366 susvisée.

V. Par une requête enregistrée sous le n° 1501433 le 21 août 2015 et par mémoire enregistré le 2 octobre 2015, Mme X..., représentée par Me Campagnolo demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 juin 2015 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Fenwal France SAS ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à son profit de la somme de 800 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient les mêmes moyens que ceux exposés dans la requête n° 1501366 susvisée.

Par un mémoire enregistré le 14, 15 ou 16 septembre 2015, présenté dans chacune des affaires susvisées, puis par un mémoire enregistré le 7 octobre 2015, présenté dans chacune des affaires susvisées hormis l'affaire n° 1501433, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre conclut au rejet des requêtes susvisées.

Il soutient que :

- le caractère incomplet de la première version du plan de sauvegarde de l'emploi, qui n'est pas celle sur laquelle a été prise la décision attaquée, ne peut être constitutive a priori d'une illégalité ;

- en tout état de cause, cette première version comportait déjà des mesures précises et concrètes propres à éviter des licenciements et réduire leur nombre ; sur la forme et sur le fond, il permettait une information utile du comité d'entreprise et une discussion avec les élus et l'administration ; d'ailleurs, l'employeur a pu améliorer le plan de sauvegarde de l'emploi en cours de procédure ;

- le CHSCT qui a reçu le 6 novembre 2014 une note de 110 pages et le 26 mars 2015 une note complémentaire, a été suffisamment informé avant de rendre son premier avis le 30 mars 2015 puis son second avis le 19 mai 2015 ; son expert a rendu le 5 mars 2015 un rapport circonstancié de plus de 100 pages ; le CHSCT n'avait pas à recevoir d'informations sur la justification du motif économique du projet de réorganisation ; l'absence d'un rapport

complémentaire de l'expert du CHSCT n'a pas en l'espèce privé l'instance d'une information substantielle nécessaire à la prise de son avis dès lors que l'instance elle-même a été informée de toutes les modifications du projet au fur et à mesure de son évolution ;

- la consultation du CHSCT ayant été régulière, elle n'a pu vicier celle du comité d'entreprise ;

- il résulte des textes applicables que l'employeur peut améliorer le plan et compléter l'information du comité d'entreprise en cours de procédure ; il n'est donc pas injustifié que l'employeur ait envisagé des solutions alternatives au licenciement après discussion avec les élus ;

- avant de rendre son avis le 28 mai 2015, le comité d'entreprise a été destinataire d'informations suffisantes et notamment d'une note complémentaire ;

- l'employeur a respecté la procédure prévue par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 en saisissant la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé le 18 novembre 2014 ; le LEEM a également été saisi le même jour ; l'absence de communication au comité d'entreprise de ces saisines ne constitue pas un vice de procédure alors surtout que le comité d'entreprise n'a pas demandé cette communication ;

- la commission paritaire nationale a également été destinataire le 24 mars 2015 d'un courrier l'informant de la modification du plan en vue de sa réunion du 26 mars suivant ;

- il n'a pas été demandé à l'administration de communiquer le projet de budget du plan actualisé à l'expert du comité d'entreprise ; le comité d'entreprise a lui-même été destinataire du projet de budget ; si cette communication a été postérieure au dépôt du rapport de l'expert, cette circonstance n'a pas privé le comité d'entreprise des informations nécessaires ; l'employeur n'a pas à élaborer un document décrivant sa stratégie pour le communiquer à l'expert qui ne peut contraindre l'employeur à opter pour une stratégie donnée ; si le comité d'entreprise n'est pas d'accord avec la stratégie de l'employeur, il doit alors émettre un avis défavorable ce qu'il a fait en l'espèce ;

- aucune disposition ne prévoit que l'expert du comité d'entreprise établisse un rapport complémentaire en cas de modification du plan de sauvegarde de l'emploi ; au surplus, le comité d'entreprise n'a pas formulé de demande en ce sens ;

- la décision attaquée est suffisamment motivée et l'administration a exercé le contrôle qui lui incombe ; tout au long de la procédure, l'administration a joué un rôle de facilitateur du dialogue social notamment en conseillant à l'employeur des améliorations du plan ;

- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui doit s'apprécier globalement, est suffisant ; quant aux propositions de reclassement interne, un niveau de diplôme ne préjuge pas des compétences d'une personne pour occuper un poste à responsabilités d'autant que le plan prévoit la possibilité de réaliser des validations des acquis de l'expérience ; la pondération applicable aux critères d'ordre des licenciements a été améliorée au cours de la procédure ; elle n'est ni incohérente ni injustifiée ; il n'y a pas de confusion entre bilan de compétences et bilan professionnel, les salariés pouvant bénéficier des deux dispositifs et le choix se faisant avec le cabinet de reclassement ; la durée du congé de reclassement, susceptible de prolongation dans certains cas, est adaptée ; cette durée a été améliorée dans la nouvelle version du plan ; il est normal que le dispositif de formation soit subordonné à l'homologation du plan ; le dispositif de fin de carrière est favorable aux salariés même si certains peuvent choisir de ne pas en bénéficier au regard de leur intérêt financier ; il contribue à limiter le nombre de licenciements ;

- l'administration a disposé des éléments comptables et financiers pour apprécier les moyens de l'entreprise Fenwal et du groupe Fresenius, ces éléments figurant notamment au livre II du plan et dans le rapport du cabinet Apex et n'ayant jamais été contestés par le comité d'entreprise ; elle a bien analysé le contenu du plan au regard des moyens de l'entreprise et du groupe comme l'indiquent les termes de sa décision ; elle s'est assurée que le groupe avait bien été sollicité, le montant du budget de l'opération dépassant largement les capacités financières de la société Fenwal France SAS ;

- le plan a certes été modifié et la période de volontariat a notamment été réduite, mais le plan dans sa nouvelle version a bien été soumis au comité d'entreprise ; compte-tenu de l'ensemble des mesures du plan et des efforts réalisés en matière de reclassement interne et d'accompagnement des licenciements, cette réduction ne constitue pas une modification substantielle du plan ;

- l'administration n'a pas commis d'erreur quant au calendrier des licenciements.

Par un mémoire enregistré le 21 septembre 2015 présenté dans chacune des affaires susvisées et un mémoire enregistré le 7 octobre 2015 présenté également dans chacune des affaires susvisées, la société Fenwal France SAS, représentée par Me Grangé et Me Bacquet, conclut au rejet des requêtes susvisées et à ce que soit mis à la charge du comité d'entreprise le versement d'une somme de 2 500 euros et de chacun des salariés requérants le versement d'une somme de 150 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision attaquée est suffisamment motivée ;

- l'information initiale du comité d'entreprise et du CHSCT a été suffisante ; aucun texte n'empêche de faire évoluer le projet initialement élaboré ;

- aucun texte n'impose à l'employeur de procéder, avant la présentation d'un projet de licenciement collectif, à la recherche de solutions alternatives et de création d'activités nouvelles ; le dispositif de la loi dite « Florange » du 29 mars 2014 ne trouve pas à s'appliquer en l'absence de fermeture d'un établissement ; en tout état de cause, obliger l'employeur à rechercher des solutions alternatives avant de présenter un projet de licenciement collectif relèverait d'une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre ;

- les instances consultées ont été également informées de manière loyale, précise et complète sur le nouveau projet qui leur a été soumis qui ne présente d'ailleurs pas le caractère de projet « notoirement refondu » ; il n'y avait, au moment de la consultation de ces instances, aucun projet défini de réimplantation de machines qui auraient justifié une consultation du CHSCT sur ce point ;

- il appartenait au CHSCT de saisir à nouveau son expert sur les éléments qui lui avaient été remis, s'il estimait devoir recourir à un complément d'expertise ; ce n'était pas à l'employeur de prendre l'initiative d'un tel complément ; la société ne s'y est nullement opposé ; l'expert du comité d'entreprise n'a pas souhaité se prononcer sur l'organisation cible ; le comité d'entreprise n'a pas sollicité à nouveau son expert après avoir eu communication des informations sur la nouvelle organisation-cible ;

- les juridictions administratives ne retiennent pas un lien automatique entre l'avis du CHSCT et celui du comité d'entreprise ;

- il résulte de l'article L. 1233-57-7 du code du travail que lorsqu'une irrégularité a été commise, il convient de reprendre non la procédure ab initio mais au moment où a eu lieu l'irrégularité ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi comporte un dispositif complet intégralement financé par le groupe Fresenius avec des structures d'accompagnement dédiées, des reclassements internes, des mesures de départ volontaire et de transition de fin de carrière, un congé de reclassement long, une incitation à la mobilité et au reclassement rapide, la mobilisation de moyens importants pour favoriser le retour à l'emploi ou la création d'entreprise et une indemnité supplémentaire de licenciement ;

- l'administration, qui a adressé plusieurs lettres d'observations à l'entreprise, a exercé un contrôle conforme aux textes ; le budget lui a été communiqué le 3 mars et est resté inchangé malgré la réduction ultérieure des suppressions de postes ;

- les salariés de l'entreprise ne sont pas majoritairement sans diplôme et les postes proposés en France et aux Etats-Unis correspondent en grande partie aux compétences des salariés ;

- l'administration n'a pas commis d'erreur quant au calendrier des licenciements ;

- les critères d'ordre des licenciements ont été modifiés en cours de procédure pour tenir compte de l'accord donné par l'employeur à une demande du comité d'entreprise ; le comité d'entreprise et l'employeur étaient libres de favoriser les salariés ayant des charges de famille et qui n'étaient pas en mesure de bénéficier d'un dispositif de préretraite ;

- les requérants ne précisent pas en quoi les mesures relatives à la mobilité interne et externe seraient insuffisantes ; il n'existe aucune ambiguïté quant aux bilans de compétence et aux bilans professionnels ; le dispositif de départ anticipé en formation n'a vocation à s'appliquer qu'avant l'homologation du plan ; le plan ne subordonne pas ce départ à l'homologation ; les requérants contestent le dispositif de transition de fin de carrière sans exprimer de réelle critique ; il n'appartient pas à l'entreprise de se prononcer sur le choix de certains salariés de ne pas bénéficier de cette mesure coûteuse pour l'employeur et accessible à près de 20 % des salariés affectés par le plan ; les requérants n'expriment pas davantage de critique précise concernant le congé de reclassement qui va au-delà du minimum prévu par le code du travail.

Par ordonnances du 24 septembre 2015 la clôture d'instruction a été fixée dans chacune des affaires susvisées au 7 octobre 2015 à 17 h, en application de l'article R. 613-1 du code de justice administrative.

Un mémoire enregistré le 7 octobre 2015 après 17 h a été présenté dans chacune des affaires susvisées pour la société Fenwal France SAS représentée par Me Grangé et Me Bacquet ;

Un mémoire enregistré le 9 octobre 2015 a été présenté dans chacune des affaires susvisées pour les requérants représentés par Me Campagnolo ;

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

- 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 Mme Jayat,
- les conclusions de M. Debrion, rapporteur public,
- et les observations de Me Campagnolo, représentant les requérants, de Me Grangé, représentant la société Fenwal France SAS et de Mmes Y..., représentant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre.

1. Considérant que la société Fenwal France SAS, située à La Châtre (Indre), appartient à la division « medical devices » (dispositifs médicaux) de la branche Fresenius Kabi du groupe Fresenius, spécialisé dans les produits et services de santé ; qu'elle 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 ; que le 18 novembre 2014, la société Fenwall France SAS a informé l'unité territoriale de l'Indre de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre, de l'ouverture de la procédure d'information-consultation en vue d'un licenciement économique collectif concernant 338 des 461 emplois permanents, lié à l'abandon de l'activité de fabrication de poches à sang dans le but de préserver sa compétitivité ; qu'en cours de procédure, l'employeur a modifié son projet, ramenant à 293 le nombre d'emplois concernés, dont 203 postes d'opérateurs, après avoir identifié de nouvelles activités pouvant être développées sur le site, consistant notamment dans un processus d'homologation d'un nouveau dispositif de poches à sang en vue de participer à un appel d'offres de l'Etablissement français du sang et dans le transfert sur le site de La Châtre de la production de solutions ACDA, antérieurement fabriquées sur un autre site du groupe ; que le 29 avril 2015, l'administration a refusé d'homologuer le document unilatéral élaboré en ce sens par la société Fenwal France SAS, au motif que le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient reçu tardivement, le jour même de leurs dernières réunions respectives, les documents nécessaires à leur consultation, concernant les modifications apportées en cours de procédure au plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'après une nouvelle consultation de ces instances, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre a homologué, par décision du 22 juin 2015, le document unilatéral déposé par l'entreprise ; que le comité d'entreprise de la société Fenwal France SAS ainsi que 274 salariés de l'entreprise, dont il n'est pas contesté que leur emploi est impacté par le projet, demandent l'annulation de la décision du 22 juin 2015 ; que leurs requêtes, enregistrées sous les n^{os} 1501366, 1501372, 1501401, 1501427 et 1501433, sont dirigées contre la même décision, présentent à juger des questions semblables et ont fait l'objet d'une instruction commune ; qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement ;

Sur la motivation de la décision contestée :

2. Considérant que l'article L. 1233-57-4 du code du travail dispose que : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée* » ; que si ces dispositions impliquent que la décision qui valide un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, ou la décision qui homologue un document fixant le contenu d'un tel plan, doivent énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles ces décisions sont notifiées puissent à leur seule lecture en connaître les motifs, elles n'impliquent ni que l'administration prenne explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle en application des dispositions des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code, ni

qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicition ;

3. Considérant que la décision du 22 juin 2015 mentionne les dispositions légales et réglementaires dont l'administration a fait application ; qu'elle mentionne également la conformité du document unilatéral aux dispositions de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et aux stipulations conventionnelles, les réunions auxquelles a donné lieu la procédure d'information et consultation et les demandes d'injonction dont l'administration a été saisie ainsi que les courriers d'observations qu'elle a adressés à l'employeur ; qu'elle vise le nombre de postes proposés en France et à l'étranger et les aides au reclassement interne et externe prévues au plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'elle indique que les mesures du plan sont adaptées à l'importance du projet et aux besoins d'accompagnement des salariés et proportionnées aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe Fresenius ; qu'ainsi, la décision est suffisamment motivée, alors même qu'elle ne mentionne pas le montant des moyens du groupe qui ont été pris en compte ni la réduction, dans la dernière version du plan de sauvegarde de l'emploi, de la période de volontariat ;

Sur la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi :

4. Considérant, d'une part, 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. (...)* » ; que les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du même code prévoient que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi peut être déterminé par un accord collectif d'entreprise et qu'à défaut d'accord, il est fixé par un document élaboré unilatéralement par l'employeur ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision litigieuse : « *En l'absence d'accord collectif (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié (...) 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 (...)* » ;

5. Considérant, d'autre part, qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1233-28 du code du travail que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours doit réunir et consulter, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ; qu'à ce titre, le I de l'article L. 1233-30 du même code dispose, s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que : « *(...) 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. (...) Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-31 du même 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 » ; que l'article L. 1233-32 dudit code dispose que, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur adresse « *outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31 (...) le plan de sauvegarde de l'emploi (...)* » ; qu'enfin, l'article L. 2323-15 du même code dispose que : « *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. (...)* » ; qu'en application de l'article L. 1233-34 du même code, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable ;

6. Considérant, de troisième part, qu'aux termes de l'article L. 1233-57 du code du travail : « *L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. / Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise (...)* » ; que l'article L. 1233-57-7 du même code dispose : « *En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise* » ;

7. Considérant, par ailleurs, qu'aux termes de l'article L. 4612-8 du code du travail : « *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'en application de l'article L. 4614-12 du même code, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert ;

8. Considérant qu'il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail 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 et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été régulière ; qu'elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si ces instances ont 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 le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause ;

9. Considérant qu'il résulte également des dispositions précitées que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté au comité d'entreprise peut être modifié et amélioré dans son contenu, au cours des réunions du comité d'entreprise ou sur proposition de l'administration ; que la procédure d'information et de consultation doit être entièrement reprise si le plan initial proposé ne comporte pas, dès l'origine, des mesures concrètes et précises pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, en particulier par des mesures de reclassement ; que la procédure doit également être entièrement reprise si la nouvelle version du plan de sauvegarde de l'emploi comporte des modifications substantielles apportées à l'initiative de l'employeur, notamment dans un sens défavorable aux salariés ;

10. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le plan de sauvegarde de l'emploi initialement élaboré par la société Fenwal France SAS comportait un dispositif de départs volontaires avec l'accompagnement d'un cabinet de reclassement, donnant lieu au versement d'indemnités égales à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle s'ajoutaient notamment une indemnité supplémentaire de 0,25 mois de salaire brut par année d'ancienneté ainsi qu'une indemnité différentielle de salaire, une aide à la formation ou une aide à l'embauche ; qu'il comportait également un dispositif de fin de carrière avec le versement d'une rente mensuelle pouvant s'étendre sur une durée de six ans maximum ; qu'il comportait aussi des mesures de reclassement interne au groupe sur des postes précisément identifiés en annexe 6, en France et à l'étranger, assorties d'aides à la mobilité géographique, ainsi que des mesures destinées à faciliter et accompagner le reclassement externe des salariés ; qu'il n'appartient pas au juge administratif de se prononcer sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé ; que les requérants ne peuvent dès lors utilement soutenir dans le cadre de la présente instance que l'employeur aurait pu et dû, dès l'établissement de son projet initial, étudier la possibilité de créer de nouvelles activités sur le site afin de réduire le nombre des suppressions d'emplois ; que si l'administration, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le comité d'entreprise ont demandé notamment que soient étudiées et mises en œuvre une ré-industrialisation du site et des possibilités supérieures de reclassement interne, en particulier sur le site de La Châtre, et si l'employeur a d'ailleurs proposé au mois de mars 2015 une nouvelle version du plan de sauvegarde de l'emploi en ce sens, en prévoyant le développement de nouvelles activités sur le site, consistant notamment dans un processus d'homologation d'un nouveau dispositif de poches à sang en vue de participer à un appel d'offres de l'Etablissement français du sang et dans le transfert sur le site de La Châtre de la production de solutions ACDA, antérieurement fabriquées sur un autre site du groupe, cette circonstance ne traduit pas nécessairement une insuffisance des mesures initialement prévues notamment en vue de réduire le nombre des licenciements, alors même qu'il n'était pas prévu, parmi ces mesures, de réduction ou d'aménagement du temps de travail ; qu'ainsi, le plan de sauvegarde de l'emploi dans sa version initialement soumise au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peut être regardé comme n'ayant pas comporté de mesures précises et concrètes ;

11. Considérant qu'ainsi qu'il a été dit ci-dessus, la version définitive du plan de sauvegarde de l'emploi, amélioré dans le cadre du dialogue avec les instances consultées et avec l'administration, comporte notamment le projet d'implantation de nouvelles activités sur le site de La Châtre conduisant à réduire de 338 à 293 le nombre des emplois impactés par la réorganisation du groupe sans réduction concomitante du budget global de l'opération ; que, certes, cette nouvelle version prévoit également que les périodes de volontariat, initialement prévues du 28 mai au 8 juillet 2015 pour la première vague et du 21 juillet au 21 septembre pour la seconde vague, sont réduites, respectivement, de douze et vingt jours ; qu'elle prévoit encore la suppression d'un poste d'« expert développement RH » qu'il était initialement prévu de conserver, en compensation du maintien d'un poste de « gestionnaire administratif RH », et la suppression d'un poste d'assistante, catégorie professionnelle qui n'était pas impactée par la version initiale du plan ; que, toutefois, ces modifications, soit sont dans le sens d'une amélioration du plan initial, soit ne présentent pas un caractère substantiel justifiant la reprise entière de la procédure d'information et consultation avec, notamment, deux consultations du comité d'entreprise, sous réserve que les instances consultées aient été mises en mesure de se prononcer sur ces points en connaissance de cause ;

12. Considérant que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Fenwal France SAS, qui a fait appel à un expert dont le rapport a été rendu le 5 mars 2015, a été réuni à huit reprises entre le 20 novembre 2014 et le 30 mars 2015, date à laquelle il a émis un avis défavorable ; que le comité d'entreprise de la société, dont l'expert-comptable a rendu son rapport le 13 mars 2015, a été réuni à seize reprises entre le 7 novembre 2014 et le 31 mars 2015, date à laquelle il a émis des avis défavorables ; que dès le début de la procédure, ces instances ont été destinataires d'informations précises et complètes quant aux raisons économiques du projet de licenciement collectif et quant aux modalités des suppressions d'emplois et aux mesures sociales d'accompagnement ; qu'il ressort également des pièces du dossier que ces instances ont reçu en cours de procédure les informations qu'elles ont demandées sur certains points particuliers ; que le 29 avril 2015, ainsi qu'il a été dit, l'administration a refusé d'homologuer le document unilatéral de l'employeur au motif que les instances consultées avaient reçu tardivement, le jour même de la réunion, les éléments d'information concernant la version modifiée du plan de sauvegarde de l'emploi sur laquelle elles devaient se prononcer les 30 et 31 mars 2015 ; que postérieurement à ce refus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le comité d'entreprise ont été à nouveau consultés, respectivement, les 19 et 28 mai 2015 ;

13. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été destinataire le 30 mars 2015 d'une note détaillée concernant la nouvelle organisation proposée par l'employeur ; que les requérants n'indiquent pas en quoi cette note n'aurait pas permis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de se prononcer en connaissance de cause ; que si cette information ne comportait pas de détails concernant la nouvelle implantation des machines en fonction des nouvelles activités à développer sur le site, la société Fenwal France SAS soutient sans être contredite qu'elle n'avait pas encore, à la date de la consultation, défini cette implantation ; que si l'expert de ce comité a rendu son rapport le 5 mars 2015, antérieurement à la présentation par l'employeur de son nouveau projet dont il n'a pas été destinataire, il n'est pas allégué que le comité aurait sollicité une nouvelle expertise ou un complément d'expertise après avoir été destinataire des informations sur la nouvelle organisation-cible de l'entreprise ; que, dans ces conditions, la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le cadre du projet de licenciement ne peut être regardée comme irrégulière ;

14. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de ce que la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise serait viciée du fait de l'irrégularité de la procédure de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, en tout état de cause, être écarté ;

15. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le comité d'entreprise a reçu le 31 mars 2015 une note d'information détaillée sur le nouveau projet de l'employeur ; que les circonstances que l'employeur aurait été en mesure de proposer plus tôt l'implantation de nouvelles activités et n'a pas fourni d'engagements sur la pérennité des emplois créés ne sont pas de nature à entacher la procédure d'irrégularité quant à l'information du comité d'entreprise ; que si les documents soumis au comité d'entreprise ne comportaient pas les courriers de saisine de la commission paritaire de l'emploi dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, et du Leem, organe représentatif des entreprises du médicament, l'administration soutient sans être contredite que le comité d'entreprise n'en a pas demandé la communication ; que les requérants ne précisent pas en quoi le projet qui leur a été soumis aurait été imprécis quant aux bilans professionnels et bilans de compétence et quant aux départs anticipés en formation ; que les requérants n'allèguent pas que des informations auraient été demandées et refusées sur ces points ou sur d'autres points en cours de procédure ; que

l'administration soutient sans être contredite que le budget du plan de sauvegarde de l'emploi est resté constant après la diminution des suppressions de postes ; que, par suite, le moyen tiré de ce que l'expert-comptable du comité d'entreprise aurait rendu son rapport sans avoir eu communication d'un nouveau budget manque en fait ; que le comité d'entreprise, qui a d'ailleurs rejeté, lors de sa réunion du 31 mars 2015, la proposition de l'employeur de prolonger la procédure d'information et consultation, n'a pas demandé de nouvelle expertise après la présentation par l'employeur de son projet définitif ; que les requérants ne sont donc pas fondés à soutenir que la modification du projet après le dépôt du rapport de l'expert-comptable aurait vicié la procédure ; que, dans ces conditions, la consultation du comité d'entreprise ne peut être regardée comme irrégulière ;

Sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

En ce qui concerne le moyen relatif aux critères d'ordre des licenciements :

16. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail : « *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 (...)* » ;

17. Considérant que la circonstance que la pondération des critères d'ordre définis par le plan de sauvegarde de l'emploi avantage les salariés ayant des charges de famille par rapport aux salariés les plus âgés ne contrevient par elle-même à aucune disposition légale ou réglementaire et notamment pas aux dispositions précitées du code du travail ; qu'au demeurant, la pondération prévue dans la version définitive du plan n'attribue une faible pondération du critère d'âge que pour les salariés pouvant bénéficier du dispositif transitoire de fin de carrière (deux points) et attribue une forte pondération (huit points) aux salariés les plus âgés mais ne pouvant bénéficier de ce dispositif ; qu'en tout état de cause, il ne ressort pas des pièces du dossier que ces modalités de pondération des critères d'ordre, tels qu'ils ont été établis dans la version définitive du document unilatéral soumis à l'homologation de l'administration méconnaîtrait des engagements pris par l'employeur au cours de la réunion du comité d'entreprise du 26 février 2015 ;

En ce qui concerne les autres moyens :

18. Considérant qu'il résulte des dispositions du code du travail citées au point 2 et notamment de l'article L. 1233-57-3 de ce code aux termes duquel « (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié (...) 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 », que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code ; qu'à ce titre elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe ;

19. Considérant qu'à ce titre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ; que l'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise ; qu'en outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe ; que pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation ;

20. Considérant, en premier lieu, que la légalité de la décision contestée doit s'apprécier au regard du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi dans sa version définitive et non dans ses versions antérieures ;

21. Considérant, en deuxième lieu, que l'administration et la société Fenwal France SAS soutiennent sans être contredites que le coût prévisionnel du plan de sauvegarde de l'emploi, d'un montant global de plus de 34,5 millions d'euros, n'a pas été modifié après le 3 mars 2015, date à laquelle il a été communiqué à l'administration, malgré la réduction ultérieure du nombre des suppressions de postes ; que, par suite, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que l'administration n'aurait pas eu à sa disposition un budget actualisé pour opérer le contrôle qui lui incombe et prendre sa décision ;

22. Considérant, en troisième lieu, qu'en indiquant que la deuxième vague de licenciement interviendrait à partir du 10 octobre 2015, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi n'a pas entaché sa décision d'erreur de fait, dès lors que le plan de sauvegarde de l'emploi, en page 16, dans sa version définitive, mentionnait que cette deuxième vague interviendrait au dernier trimestre 2015 ;

23. Considérant, en quatrième lieu, et d'une part, que le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à l'administration, qui porte sur la suppression de 293 postes, propose, ainsi que l'a relevé l'administration, plus de 100 postes en France, plus de 100 postes dans les autres pays d'Europe et plus de 400 postes aux Etats-Unis au titre du reclassement interne au groupe ; que la société soutient que 40 des postes proposés en France s'adressent à des salariés titulaires au plus d'un niveau CAP ou bac, dont 18 ne nécessitent aucune qualification et que 235 de ceux proposés aux Etats-Unis correspondent à un faible niveau de qualification, tandis que les salariés de la société sont à 9 % sans qualification, à 15 % titulaires d'un niveau CEP/BEPC, à 40,6 % titulaires d'une qualification CAP/BEP et à 18 % titulaires d'un niveau bac ; que si les requérants

contestent ces données, ils n'apportent aucun élément de nature à remettre en cause ces chiffres qui ne sont démentis ni par les fiches de postes figurant au plan ni par l'étude réalisée par l'expert du comité d'entreprise quant au niveau de qualification des salariés ; qu'en tout état de cause, il ne ressort pas des pièces du dossier que d'autres emplois disponibles dans le groupe auraient été omis dans les propositions établies par l'employeur ; que dans ces conditions, l'employeur ne peut être regardé comme n'ayant pas procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement interne compatibles avec le profil des salariés concernés ;

24. Considérant, de deuxième part, que le plan prévoit également un dispositif de reclassement interne comportant notamment une prime d'installation de 5 000 euros, la prise en charge des frais de déménagement, l'accompagnement du conjoint, la prise en charge de formations d'adaptation, une indemnité différentielle de salaire et une indemnité incitative représentant trois mois de salaire brut ; que ce plan prévoit des structures d'accompagnement et notamment un espace information conseil animé par un cabinet spécialisé, une permanence psychologique et un espace mobilité emploi en vue d'accompagner les projet de reclassement externe, notamment en matière de formation et d'aide à la recherche d'emploi ; que le cabinet chargé d'animer l'espace mobilité emploi s'est engagé à proposer à chaque salarié recherchant un emploi deux offres fermes d'emploi ;

25. Considérant, de troisième part, que le plan met également en place un dispositif de départ volontaire, avec notamment la prise en charge de formations, une indemnité différentielle de salaire et une aide à la création ou la reprise d'entreprise et un dispositif transitoire de fin de carrière permettant aux opérateurs de plus de 55 ans et aux autres salariés de plus de 57 ans de disposer d'un revenu égal à 80 % de leur salaire brut de base dans la limite de 2 500 euros bruts, jusqu'à l'âge de leur départ à la retraite, pendant une durée maximale de sept ans ; que les requérants ne précisent pas en quoi ce dispositif de fin de carrière serait insuffisamment incitatif ;

26. Considérant, de quatrième part, que contrairement à ce que soutiennent les requérants, les dispositifs de formation sont définis avec précision par le plan ; que les requérants ne précisent pas en quoi le plan entretiendrait une confusion entre bilan de compétences et bilan professionnel ;

27. Considérant, de cinquième part, que le plan prévoit un congé de reclassement de douze mois pour les salariés de moins de 50 ans et de quinze mois pour les salariés de 50 ans et plus avec une possibilité de prolongation en cas de difficultés de retour à l'emploi ;

28. Considérant, de sixième part, qu'ainsi qu'il a été dit ci-dessus, le coût prévisionnel de ce plan, entièrement financé par le groupe Fresenius, s'élève à plus de 34,5 millions d'euros ; que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, l'administration, pour exercer son contrôle, avait à sa disposition, outre les informations extraites du rapport annuel du groupe Fresenius, toutes activités confondues, disponibles sur internet, les données figurant en page 8 du livre II du plan de sauvegarde de l'emploi et dans le tome I du rapport du cabinet Apex, expert du comité d'entreprise, concernant le chiffre d'affaires, le bénéfice net, le bénéfice avant impôts et intérêts, et la trésorerie disponible du groupe Fresenius, sur une période de trois ans, ainsi que le nombre approximatif de ses collaborateurs dans le monde ; que l'administration soutient sans être contredite que ces données n'ont pas été contestées au cours de la procédure d'information et consultation ; qu'il ressort des pièces du dossier que, pour apprécier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration a opéré une comparaison entre, d'une part, le coût moyen prévisionnel par salarié du plan de sauvegarde de l'emploi, évalué à 122 856 euros en divisant le budget global prévisionnel du plan par le nombre d'emplois supprimés, et d'autre part, le bénéfice avant impôts et intérêts de la société Fenwal France SAS et de la division

Fresenius Kabi rapporté au nombre de collaborateurs de ces structures, soit, respectivement, 1 301 et 29 728 euros ; qu'elle soutient également avoir relevé que le coût du plan dépassait largement les capacités de la société et avoir pris en compte les moyens de l'entreprise et du groupe ; qu'elle soutient encore avoir, notamment, pris en considération la réponse positive du groupe Fresenius, en particulier en la personne d'un membre de son directoire, en vue d'abonder le plan ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'ainsi que le soutiennent les requérants, le chiffre d'affaires et le bénéfice avant impôts et intérêts du groupe Fresenius, qui employait 216 275 collaborateurs en 2014, sont en progression depuis plusieurs années ; qu'ils atteignaient, pour l'exercice clos en 2014, 23 231 000 000 euros et 3 158 000 000 euros ; que, s'agissant de la société Fenwal France, son chiffre d'affaires a été en 2014 de 58 132 000 euros et son résultat net de 600 000 euros ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'administration n'aurait pas tenu compte de ces données ;

29. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, si le groupe Fresenius dispose d'importants moyens, si la période de volontariat a été réduite de plusieurs jours dans la dernière version du plan de sauvegarde de l'emploi et si la prolongation du congé de reclassement est subordonnée à une décision finale de la direction de la société Fenwal France SAS et à supposer même que, comme le soutiennent les requérants sans d'ailleurs apporter de précision à l'appui de leurs affirmations, certains salariés n'auraient pas eu régulièrement des entretiens professionnels, l'administration, qui a tenu compte des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe, a pu légalement estimer qu'au regard de l'importance du projet de licenciement, les mesures contenues dans le plan étaient précises et concrètes et qu'elles étaient, prises dans leur ensemble, propres 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 et n'a, ainsi, pas méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail ;

30. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision du 22 juin 2015 ;

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

31. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, le versement des sommes que demandent les requérants au titre des frais d'instance exposés et non compris dans les dépens ; que, dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de mettre à la charge des requérants les sommes que demande la société Fenwal France SAS sur le même fondement ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Les requêtes du comité d'entreprise de la société Fenwal France SAS, de Messieurs X..., Mesdames Y..., sont rejetées.

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

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au comité d'entreprise de la société Fenwal France, à Messieurs X..., Mesdames Y..., à la société Fenwal France SAS et au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Une copie en sera adressée pour information au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Délibéré après l'audience du 8 octobre 2015 où siégeaient :

- Mme Jayat, président,
- M. Labouysse, premier conseiller,
- M. Girard, premier conseiller,

Lu en audience publique le 29 octobre 2015

Le président-rapporteur,

Le 1^{er} assesseur,

E. JAYAT

D. LABOUYSSSE

Le greffier,

G. VIALARD

La République mande et ordonne
au ministre du travail, de l'emploi, de la
formation professionnelle et du dialogue social
en ce qui le concerne ou à tous huissiers de
justice à ce requis en ce qui concerne les voies
de droit commun contre les parties privées, de
pourvoir à l'exécution de la présente décision
Pour expédition conforme
Pour Le Greffier en Chef
Le Greffier

C. DESVAUX-MILOT