

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LIMOGES**

N° 1500013

SYNDICAT CHIMIE ENERGIE AUVERGNE
LIMOUSIN (SCEAL-CFDT)

M. Gaëtan Girard
Rapporteur

M. Jean-Michel Debrion
Rapporteur public

Audience du 26 mars 2015
Lecture du 30 mars 2015

54-01-05
66-07-02-02-02
C

REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Limoges

(2^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 5 janvier, 25 février et 20 mars 2015, le Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT), représenté par MeC..., demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) d'annuler la décision d'homologation en date du 6 novembre 2014 ;

2°) d'annuler l'accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat et de la société Catalent une somme de 4 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Le requérant soutient que :

a) la requête est recevable, qu'il a, ainsi que son secrétaire général, qualité pour agir ;

b) en ce qui concerne la légalité externe :

- le responsable de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin (Direccte) était incompétent pour signer la décision attaquée du 6 novembre 2014 à défaut d'une délégation de signature régulièrement publiée ;

- la décision du 6 novembre 2014 est insuffisamment motivée dès lors que la Direccte se contente de rappeler les différentes étapes de l'élaboration du plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) sans rechercher si ce dernier était proportionné aux moyens de l'entreprise ou si la suppression du secteur « poches » était nécessaire ; par ailleurs, conformément à l'instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013, l'instruction de la Direccte de la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique doit répondre à des principes généraux, de prise de décision motivée, qui reposent sur une appréciation globale du projet de licenciement économique collectif, et qui doivent être modulées selon la nature du projet de licenciement économique collectif, ce qui n'est pas le cas dans la décision attaquée ;

c) en ce qui concerne la légalité interne :

- le contenu du PSE est insuffisant au regard des exigences déterminées par l'article L. 1233-24-2 du code du travail ; si le PSE mentionne les conditions et mise en œuvre du volontariat, les départs contraints avec des reclassements internes et externes, les mesures communes et d'autres éléments dont l'existence de catégories professionnelles, il ne définit pas ces dernières qui ne sont précisées que dans le document d'information du comité d'entreprise ; par ailleurs, le PSE n'explique pas le découpage décidé par la société Catalent pour distinguer les deux secteurs « poches » et « seringues » ; enfin, l'appel à volontariat, en proposant l'envoi d'une lettre de motivation et d'un CV, n'est pas conforme concernant des salariés déjà employés ;

- le PSE doit concerner l'ensemble de l'entreprise et non uniquement une partie de celle-ci ; la société Catalent a artificiellement scindé les catégories professionnelles en fonction des secteurs d'activités « poches » et « seringues » alors que, au sein d'un même établissement, chaque catégorie professionnelle doit regrouper des fonctions de même nature qui supposent un même niveau de formation professionnelle et de responsabilité d'importance comparable ; le document d'information du comité d'entreprise montre que la société Catalent a décidé une répartition des effectifs entre les deux services à savoir vingt-neuf pour le service « poches » et soixante-huit pour le service « seringues » et qu'elle envisage la suppression de soixante quatorze postes dont vingt-neuf dans le département « poches » et quarante-cinq au sein des fonctions indirectes et de support ; pour les besoins spécifiques de la restructuration, la société a décidé de scinder une même catégorie professionnelle en deux secteurs alors qu'il existe une seule entité économique ; en conséquence, la Direccte ne peut sérieusement affirmer que les documents d'information portés à la connaissance du comité d'entreprise, lesquels font apparaître la cartographie des emplois de l'établissement, et notamment les postes d'opérateurs par service, ne permettent pas de démontrer que les conséquences de la réorganisation pèsent exclusivement sur les salariés employés sur le secteur « poches » ;

- rien ni dans l'accord tel qu'il a été présenté ni dans les éléments portés à la connaissance des syndicats ou des salariés ne démontre que le secteur « poches » serait déficitaire.

Par un mémoire en défense, enregistré le 6 février 2015, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir que :

a) en ce qui concerne la légalité externe :

- M. F...A...avait compétence pour signer la décision de validation de l'accord par une délégation de signature du 15 juillet 2014 régulièrement publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture du 15 juillet 2014 ;

- la motivation d'une décision prise par la Direccte dépend de la nature de cette décision ; ainsi, s'il s'agit d'une validation, le contrôle de l'administration est restreint puisque l'accord collectif repose sur un équilibre social négocié au sein de l'entreprise alors que s'il s'agit d'une homologation le contrôle de l'administration porte notamment sur la régularité de la procédure d'information et de consultation et sur la proportionnalité des mesures du PSE au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe ; si l'article L. 1233-57-4 du code du travail précise que la décision doit être motivée il n'en précise pas les contours et notamment n'impose pas que cette motivation porte sur l'ensemble des éléments mentionnés dans l'article L. 1233-24-2 du même code ; à cet égard la loi du 11 juillet 1979 n'est pas applicable et il n'y a donc pas lieu de faire application des exigences de motivation imposant, notamment, la mention d'éléments de fait et de droit développés par la jurisprudence sur le fondement de cette loi ; par ailleurs, la portée qu'a donnée le législateur à cette obligation de motivation de l'article L. 1233-57-4 du même code doit nécessairement être comprise en prenant en considération la nature et les modalités du contrôle auquel est tenue de procéder l'autorité administrative et, dès lors, la motivation au sens de l'article L. 1233-57-4 du code du travail ne doit pas s'entendre, en cas d'homologation ou de validation, comme la démonstration que l'ensemble des dispositions dont l'administration doit garantir le respect a bien été vérifié ce qui signifie la nécessité d'admettre que la motivation ne peut se limiter qu'à l'énonciation des axes de contrôle que la Direccte doit effectuer, énoncés aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail, et des seuls éléments de fait et de droit qui, dans le cas d'espèce, ont été déterminants ; en l'espèce, la décision montre bien que la Direccte a vérifié, dans le respect de la portée restreinte de son contrôle, le respect des règles de signature et la représentativité des organisations syndicales afin de contrôler le caractère majoritaire de l'accord collectif, la complétude du dossier au regard de l'article D. 1233-14-1 du même code, le contenu a minima du PSE sur le fondement de l'article L. 1233-62 du ce code et la régularité de la procédure de négociation ;

b) en ce qui concerne la légalité interne :

- le PSE est suffisant au regard de la loi ; notamment il prévoit tant les reclassements internes qu'externes et les procédures qui seront applicables à ces procédures notamment les actions destinées à faciliter le reclassement des salariés dans l'emploi ;

- les catégories professionnelles ont été définies de façon objective et ont bien concerné des qualifications et fonctions proches ne permettant ainsi pas de cibler les salariés ; si les documents d'information portés à la connaissance du comité d'entreprise dans le cadre de la procédure d'information-consultation font apparaître la cartographie des emplois de l'établissement, et notamment les postes d'opérateurs par service, il n'est pas démontré par le requérant que les conséquences de la réorganisation pèsent spécifiquement sur les salariés employés sur le secteur « poches » ; par ailleurs, l'accord n'exclut pas la possibilité, pour un salarié occupant un poste dont la suppression n'est pas envisagée, de bénéficier des mesures de reclassement ou de départ volontaire en application des critères d'ordre ;

- la juridiction administrative est incompétente pour contrôler le motif économique de la restructuration et notamment le déficit réel de l'activité « poches » de l'entreprise ; cela relève de la compétence du conseil des prud'hommes.

Par un mémoire en défense, enregistré le 9 février 2015, la société SAS Catalent France Limoges, représenté par MeB..., conclut au rejet de la requête.

Elle demande en outre, dans le dernier état de ses écritures, qu'il soit mis à la charge du requérant la somme de 6 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

a) la requête est irrecevable dès lors que le requérant ne justifie pas de sa qualité pour agir ; il ne produit ainsi aucun document justifiant de son existence légale et attestant de ce qu'il a été normalement constitué et pourvu de statuts et d'organes représentatifs ayant respecté les formalités de publicité ; il ne justifie pas non plus de la qualité du secrétaire général du syndicat pour le représenter en justice ;

b) en ce qui concerne la légalité externe :

- M. F...A...avait compétence pour signer la décision de validation de l'accord par une délégation de signature du 15 juillet 2014 régulièrement publiée au recueil des actes administratifs du 17 juillet 2014 ;

- la motivation de la décision prise par la Direccte dépend directement du contrôle que cette dernière doit opérer sur les documents que l'entreprise lui soumet et dépend donc du point de savoir s'il s'agit d'une validation ou d'une homologation au sens du code du travail ; au cas d'espèce, il s'agit d'une validation d'un accord collectif majoritaire et les seize visas correspondent à la réception, la consultation, l'étude et l'approbation de l'ensemble des documents composant un dossier à une procédure de cette nature ;

c) en ce qui concerne la légalité interne :

- le PSE traite des actions et des mesures pour favoriser le reclassement interne, des actions et des mesures pour favoriser le reclassement externe, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, des actions de formation que la mise en place d'un Point Information Conseil, d'une antenne emploi et d'un congé de reclassement au-delà du minimum légal et prévoit avec précision les modalités de suivi ; le document unilatéral traite des créations d'activités nouvelles au travers de sept postes créés pour favoriser le reclassement interne et accompagner le développement de l'activité seringues ; le PSE contient donc les mentions suffisantes au regard des articles combinés L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ; par ailleurs, la loi ne prescrit pas que le PSE doive nécessairement contenir la définition des catégories professionnelles ;

- le contrôle de la séparation des catégories professionnelles ne relève pas de la compétence du juge administratif ; au surplus, il ressort de l'article L. 1233-24-2 du code du travail que le PSE « peut » porter sur les catégories professionnelles et ne doit pas porter nécessairement sur elles ce qui induit d'ailleurs la portée restreinte du contrôle que la Direccte doit opérer sur le PSE en cas de validation ; les catégories professionnelles ont été définies dans le document unilatéral élaboré par la société Catalent du fait de l'absence d'accord, ainsi que le précise l'accord collectif majoritaire signé par deux organisations syndicales, sur notamment la définition des catégories professionnelles ;

- la juridiction administrative est incompétente pour contrôler le motif économique de la restructuration et notamment le déficit réel de l'activité « poches » de l'entreprise ; subsidiairement, les documents produits aux débats et les explications fournies démontrent de ce que la décision de la société Guerbet de procéder elle-même à la fabrication des poches qu'elle sous-traitait auparavant à la société Catalent impacte directement et de façon plus que significative le site de Limoges et le secteur d'activité produits injectables stériles Europe, justifiant la procédure de réorganisation et le PSE mis en œuvre.

Par une ordonnance du 23 mars 2015, l'instruction a été rouverte.

Vu les autres pièces du dossier.

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 M. Girard,
- les conclusions de M. Debrion, rapporteur public,
- et les observations de MeE..., substituant MeC..., représentant le Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT), de MeB..., représentant la société SAS Catalent France Limoges, et de MmeD..., représentant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin.

1. Considérant que la société Catalent France Limoges (Catalent), qui appartient au groupe international Catalent, exerce l'activité, pour l'industrie pharmaceutique, de production de seringues stériles pré-remplies (« seringues ») et de remplissage de poches parentérales stériles (« poches ») ; que la société Catalent a décidé de se séparer de l'activité « poches » afin de recentrer son activité sur l'activité « seringues » ; que, le 27 octobre 2014, un accord collectif majoritaire sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été signé par deux organisations syndicales, Confédération générale du travail (CGT) et Force ouvrière (FO), représentatives au sein de la société Catalent ayant recueilli 100% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ; que, le 28 octobre 2014, la société Catalent a déposé par voie dématérialisée l'accord collectif d'entreprise portant sur les conséquences sociales du projet de réorganisation de la société et le PSE ; que, le 6 novembre 2014, le responsable de l'unité territoriale de la Haute-Vienne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin (Direccte) a validé l'accord collectif majoritaire relatif au projet de licenciement économique collectif de l'entreprise Catalent ; que le Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT) demande au tribunal d'annuler cette décision et le PSE ;

Sur l'étendue et les limites du contrôle opéré par la Direccte et, au contentieux, par le juge de l'excès de pouvoir sur la décision de cette dernière validant un accord collectif conclu entre l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires en application des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail et, subséquentement, le plan de sauvegarde de l'emploi prévu par l'article L. 1233-61 du même code :

2. 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 œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « L'accord collectif mentionné à l'article L 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; 3° Le calendrier des licenciements ; 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-3 du même code : « L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ; 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ; 3° A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L 1233-71 ; 4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ; 5° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L 1233-58 » ; 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 » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-4 du même code : « 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. / Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. / La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du même code : « 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. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1233-62 du même code : « Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des

mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée » ;

3. Considérant qu'en distinguant, d'une part, dans les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du code du travail, l'hypothèse d'un plan de sauvegarde de l'emploi issu d'un accord collectif majoritaire négocié entre l'employeur et les syndicats représentatifs du personnel représentés au sein des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise tels que les comités d'entreprise et les comités d'établissement, et celle d'un tel plan issu d'un document unilatéral de l'employeur, d'autre part, dans les articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code, l'étendue du contrôle exercé par l'administration du travail (Direccte), différente selon qu'elle est saisie, comme en l'espèce, d'une demande de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi issu d'un accord collectif ou d'une demande d'homologation d'un tel plan issu d'une décision unilatérale de l'employeur, le législateur doit être regardé comme ayant entendu donner à l'accord résultant de la négociation et du dialogue social au sein de l'entreprise concernée une valeur de référence qui justifie de limiter, dans cette hypothèse, le pouvoir de contrôle de la Direccte à celui de la validité de la signature de l'accord, de 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 et du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, au regard de l'objectif d'évitement ou de limitation du nombre des licenciements qu'il poursuit ; qu'il revient en outre à la Direccte, toujours dans la même hypothèse, de s'assurer à ce dernier titre que cet accord comprend un plan de reclassement comprenant des mesures, au demeurant non limitées à celles mentionnées à l'article L. 1233-62 du code du travail, dont il détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective, et que cet accord ne méconnaît pas les dispositions de l'article L. 1233-24-3 du code du travail ; qu'il n'appartient pas en revanche à la Direccte de s'immiscer dans les choix faits par les signataires de l'accord ; que, dans la même hypothèse, il revient au juge de l'excès de pouvoir de contrôler l'exercice effectif de ses prérogatives par la Direccte telles que définies par l'article L. 1233-57-2 du code du travail précité mais, en toutes hypothèses, et à l'instar de cette dernière, non d'apprécier les choix économiques qui ont conduit l'employeur à engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique ;

Sur la légalité externe :

En ce qui concerne le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de la décision attaquée :

4. Considérant que M. F...A..., responsable de l'unité territoriale de la Haute-Vienne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin, a reçu, par arrêté n° 2014-010 du 15 juillet 2014, régulièrement publié au

recueil des actes administratifs de la préfecture de la Haute-Vienne n° 39 du 17 juillet 2014, délégation de signature aux fins de signer notamment les décisions de validation d'accord collectif signé en application de l'article L. 1233-24-1 du code du travail ; que, par suite, le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de cette décision manque en fait et doit être écarté ;

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de la décision attaquée :

5. Considérant que pour satisfaire à l'obligation de motivation posée par le législateur, l'autorité administrative doit faire figurer dans ses décisions de validation ou d'homologation comme dans ses décisions de refus de validation ou d'homologation, les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement ; que le respect de cette obligation participe de l'objectif de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi d'améliorer la sécurité juridique des plans de sauvegarde de l'emploi ; que si cette obligation de motivation ne saurait imposer à l'administration, lorsqu'elle prend une décision favorable, de faire état de chacun des éléments du document sur lesquels elle a fait porter son contrôle, elle doit cependant garantir aux destinataires d'une telle décision qu'elle a examiné l'ensemble des éléments sur lesquels son contrôle doit porter ;

6. Considérant, d'une part, qu'il ressort des termes de la décision attaquée qu'elle vise les dispositions du code du travail sur lesquelles elle se fonde, la demande de validation de l'accord collectif majoritaire, l'accord collectif majoritaire lui-même avec en sus la mention du contrôle de son caractère majoritaire, différentes étapes de la procédure de négociation, les objectifs du PSE et de la réorganisation de l'entreprise Catalent, des éléments du contenu du PSE ; que les insuffisances de motivation dont serait entachée, selon le syndicat requérant, la décision attaquée de la Direccte ne peuvent être retenues dès lors qu'il n'appartient à la Direccte, dans le cadre de la portée du contrôle qui lui incombe ainsi qu'il a été dit au point 3, c'est-à-dire pour une décision de validation prise sur le fondement de l'article L. 1233-57-2 du code du travail et non une décision d'homologation prise sur le fondement de l'article L. 1233-24-4 du même code, d'apprécier ni si le PSE est proportionné aux moyens de l'entreprise, ni si la suppression du service « poches » est nécessaire ; que, par suite, et dès lors que l'obligation de motivation n'impose pas à la Direccte de mentionner chacune des étapes de la procédure ayant conduit à la conclusion de cet accord majoritaire mais seulement celles permettant de s'assurer qu'elle a fait usage de son pouvoir de contrôle tel que défini par l'article L. 1233-57-2 du code du travail précité, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de la décision attaquée ne peut qu'être écarté ;

7. Considérant, d'autre part, qu'à supposer que le requérant ait entendu soutenir que les dispositions de l'instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif auraient été méconnues en tant que la Direccte n'aurait pas respecté l'entier contrôle tel qu'indiqué par ladite instruction, il ne peut utilement se prévaloir de cette circulaire qui est dépourvue de caractère réglementaire ;

Sur la légalité interne :

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance du PSE :

8. Considérant 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 : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1* » ;

9. Considérant, d'une part, qu'il ressort des dispositions précitées que le PSE doit impérativement porter sur les mesures citées aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail sur le fondement du premier alinéa de l'article L. 1233-24-2 précité mais qu'il n'est pas obligé de porter sur les éléments figurant aux 1° à 5° de cet article ; que, dans ces conditions, le moyen tiré de ce que le PSE, bien que mentionnant l'existence de catégories professionnelles, ne définit pas ces dernières est sans incidence sur la légalité tant de la décision validée que du PSE dès lors que ce dernier ne devait pas impérativement porter sur la définition desdites catégories professionnelles ;

10. Considérant, d'autre part, que le moyen tiré de la non-conformité de ce que « l'appel à volontariat est proposé par l'envoi d'une lettre de motivation et d'un CV » concernant des salariés déjà employés doit être écarté dès lors que le requérant ne l'assortit pas des moyens de droit permettant d'en apprécier la portée ;

En ce qui concerne le moyen tiré de la séparation des catégories professionnelles entre les deux secteurs d'activités « poches » et « seringues » :

11. Considérant que si la CFDT soutient que la création de deux catégories professionnelles spécifiques pour chacun des deux secteurs « poches » et « seringues » décidée par la société Catalent serait illégale, il ressort des pièces du dossier que les catégories professionnelles ont été définies dans le document unilatéral établi sur le fondement de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et non dans le PSE qui a fait l'objet d'un accord collectif majoritaire sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 de ce code qui a été validé par la décision attaquée sur le fondement de l'article L. 1233-57-2 du même code ; que, dès lors, le moyen est inopérant ;

En ce qui concerne le moyen tiré du défaut de justification du déficit de l'activité « poches » :

12. Considérant que si le requérant soutient que ni l'accord collectif majoritaire, qui a fait l'objet de la décision de validation attaquée, ni aucun autre document porté à la connaissance des organisations professionnelles et des salariés, ne démontre que le secteur « poches » est déficitaire, il n'appartient en tout état de cause pas au juge administratif, dans le cadre du

contrôle juridictionnel de la légalité d'une décision de validation d'un accord collectif majoritaire relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi, d'apprécier les choix économiques qui ont conduit un employeur à engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre d'un projet de réorganisation d'une société ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la fin de non-recevoir opposée en défense par la société Catalent, que le Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT) n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 6 novembre 2014 par laquelle le responsable de l'unité territoriale de la Haute-Vienne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin a validé l'accord collectif majoritaire partiel sur le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Catalent France Limoges ni à soutenir que ledit plan de sauvegarde de l'emploi est irrégulier ;

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

14. Considérant que les dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que l'Etat et la société Catalent France Limoges, qui n'ont pas la qualité de partie perdante, versent au Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT) la somme que celui-ci réclame au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, en revanche, de faire application de ces dispositions et de mettre à la charge du Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT) une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par la société Catalent France Limoges et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête du Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT) est rejetée.

Article 2 : Le Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT) versera à la SAS Catalent France Limoges la somme de mille cinq cents euros (1 500 euros) en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au Syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT), au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du

dialogue social et à la SAS Catalent France Limoges. Une copie en sera adressée au préfet de la région Limousin et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin.

Délibéré après l'audience du 26 mars 2015 où siégeaient :

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

Lu en audience publique le 30 mars 2015

Le rapporteur,

Le président,

G. GIRARD

E. JAYAT

Le greffier,

C. DESVAUX-MILOT

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
Le Greffier en Chef

S. CHATANDEAU