

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LYON**

N° 2302236

**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA
SOCIETE PLACE DU MARCHE et autres**

Mme Vaccaro-Planchet
Présidente-rapporteure

M. Habchi
Rapporteur public

Audience du 30 mai 2023
Lecture du 16 juin 2023

c

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Lyon

(5^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 20 mars et 4 mai 2023, le comité social et économique de la société Place du Marché, M. N, M. B, M. M, Mme G, Mme K, Mme L, Mme C, M. L et Mme M, représentés par la société d'avocats Cabinet 41 (Me Ouakrat) demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 1^{er} février 2023 par laquelle la directrice de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Auvergne-Rhône-Alpes a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Place du Marché ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement d'une somme de 1 500 euros chacun en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la décision attaquée a été signée par une autorité incompétente ;
- les prérogatives consultatives du comité social et économique (CSE) ont été méconnues, la procédure d'information consultation du CSE sur le projet de licenciement collectif n'ayant pas été régulière dès lors que la carence des informations initiales a empêché ensuite tout échange utile et pertinent, que la DREETS s'est abstenue à l'occasion de sa décision d'injonction partielle du 27 janvier 2023 de contrôler et d'analyser la qualité et le contenu des documents transmis par les liquidateurs et que les informations transmises sont demeurées insuffisantes ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant du fait de la mise en place d'une cellule liquidative financée sur les actifs de l'entreprise et de l'insuffisance du budget alloué au financement des mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi ;

- les mesures mises en place au titre de la prévention des risques psycho-sociaux sont insuffisantes.

Par un mémoire enregistré le 21 avril 2023, la société Place du Marché, représentée par le cabinet Polder Avocats (Me Barrié), conclut au rejet de la requête et à ce que le versement d'une somme de 15 000 euros soit mis à la charge des requérants en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Par des mémoires enregistrés les 26 avril et 2 mai 2023, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Par des mémoires enregistrés les 26 avril et 9 mai 2023, la Selarl MJ Synergie et la Selarl Marie Dubois, agissant en qualité de mandataires judiciaires, représentées par Me Scarfogliero (Selarl SVMH Judiciaire) concluent au rejet de la requête et à ce que le versement d'une somme de 250 euros chacun soit mis à la charge des requérants en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elles soutiennent que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code de commerce ;
- 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 Vaccaro-Planchet, présidente,
- les conclusions de M. Habchi, rapporteur public,
- et les observations de Me Ouakrat représentant les requérants, Me Marre, substituant Me Marrié, représentant la société Place du Marché et Me Scarfogliero, représentant la Selarl MJ Synergie et la Selarl Marie Dubois.

Considérant ce qui suit :

1. La société Toupargel, dont le siège social était situé sur le territoire de la commune de Civrieux d'Azergues, dans le département du Rhône, et qui exerçait une activité de vente de produits alimentaires congelés et surgelés, frais et épicerie, ainsi que des activités connexes, notamment la fourniture de services logistique et de stockage de biens et de marchandises, a fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire et d'un plan de cession en janvier 2020, arrêté par le tribunal de commerce de Lyon. L'activité de la société Toupargel a alors été reprise par la

société Place du Marché, créée le 27 décembre 2019. La société Place du Marché a cependant été placée en procédure de sauvegarde par un jugement du 3 novembre 2022. Par un jugement du 29 novembre 2022, le tribunal de commerce de Lyon a prononcé la conversion de la procédure de sauvegarde en redressement judiciaire. Enfin, par un jugement du 13 janvier 2023, ce tribunal a prononcé la conversion de la procédure de redressement en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité. La Selarl Marie Dubois, représentée par Maître Marie Dubois et la Selarl MJ Synergie, représentée par Maître Bruno Walczak ou Maître Mickaël Elancry, ont alors été désignées en qualité de liquidateurs judiciaires. Cette liquidation judiciaire a conduit au licenciement des 1 400 salariés de la société Place du Marché. Le comité social et économique de la société Place du Marché et neuf salariés de la société demandent l'annulation de la décision du 1^{er} février 2023 par laquelle la directrice régionale Auvergne-Rhône-Alpes de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. 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. / (...^o).* ». A défaut d'accord collectif, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1^o à 5^o de l'article L. 1233-24-2 de ce code, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « *En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1^o à 5^o de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1^o à 5^o de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1^o Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; 2^o Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3^o Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.* ».

3. En premier lieu, la décision d'homologation attaquée a été signée par M. Pierre Barruel, directeur régional délégué de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, qui disposait d'une délégation de la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du 19 juillet 2022, régulièrement publiée au recueil des actes administratifs spécial du même jour, pour signer les décisions d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi en cas d'absence ou d'empêchement de Mme Coutout, responsable du pôle entreprises, emploi et solidarités. Dès lors, alors au demeurant que les requérants n'allèguent pas que Mme Coutout n'aurait pas été absente ou empêchée, le moyen tiré de l'incompétence du signataire de la décision attaquée doit être écarté.

4. En deuxième lieu, 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 le comité social et économique. A 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. 2323-31 ; / 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 et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. (...) ». Aux termes de l'article L. 1233-31 du code du travail : « 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 ; / 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. ».

5. Par ailleurs, aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. / Ces mesures comprennent : / 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; / 2° Des actions d'information et de formation ; / 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. / L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ». En vertu de l'article L. 4121-2 du même code, l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement de principes généraux de prévention, au nombre desquels figurent, entre autres, l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités, la planification de la prévention en y intégrant, notamment, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et la prise de mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

6. Il résulte de ces dispositions 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'autorité administrative, en application de l'article L. 1233-57-3 du même code, de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, seul compétent, que la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel a été régulière et que ce document et le plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu sont conformes aux exigences résultant des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles qui le régissent et qui sont mentionnées à cet article. L'administration ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité d'entreprise ou désormais le comité social et économique a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), et si le document et le plan de sauvegarde qu'il comporte contiennent tous les éléments ainsi exigés et qu'il appartient à l'administration de contrôler.

7. S'agissant du contrôle du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, il incombe à l'administration, dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation, de vérifier que l'employeur a adressé au comité d'entreprise ou désormais au comité social et économique, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité ou à des observations ou des injonctions formulées par l'administration, parmi tous les éléments utiles qu'il

doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. Il appartient ensuite à l'administration, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis en vue de son homologation, de vérifier, au vu de ces éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité d'entreprise ou désormais du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs.

8. D'une part, il ressort notamment des pièces du dossier qu'un document d'information économique comprenant les éléments sur la situation financière de la société, les bilans comptables des exercices clos 2021 et 2022, les causes des difficultés économiques de l'entreprise, les mesures de redressement prises par l'entreprise, le plan de croissance 2022 et son financement ainsi que la dégradation économique brutale du chiffre d'affaires dès juin 2022 a été remis aux membres du comité social et économique dès sa première réunion. Une prévision de l'évolution de trésorerie entre le 1^{er} décembre 2022 et le 23 février 2023, actualisée au 9 janvier 2023 est également présentée dans ce document, qui comprend par ailleurs une partie dédiée aux conséquences du projet en matière de santé sécurité et conditions de travail, essentiellement dédié à la prévention des risques psycho-sociaux et aux mesures de prévention associées. Cette information initiale a été complétée au cours de la procédure, entre la première réunion d'information du 19 janvier 2023 et la réunion de consultation du 30 janvier 2023, par le pré-rapport puis le rapport remis par l'expert désigné par le comité social et économique comportant une « analyse de la situation financière actuelle de la société » et un « examen des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi », par des réunions intermédiaires les 19-20 et 25 janvier 2023, le comité social et économique (CSE) ayant pu échanger avec le liquidateur ainsi que par les observations émises le 23 janvier 2023 sur le projet de PSE par la DREETS, auxquelles le liquidateur a répondu le 27 janvier 2023. Enfin, le CSE a envoyé une demande d'injonction à la DREETS le 24 janvier 2023 et, alors que la DREETS, qui doit procéder à une appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation, n'avait pas à se prononcer sur la qualité des informations ainsi transmises et que le CSE n'a pas présenté de nouvelle demande d'injonction, des éléments complémentaires ont en conséquence été transmis par le liquidateur les 24 et 25 janvier 2023. Ainsi, et sans que la rapidité de la procédure ne fasse obstacle par elle-même à l'exercice par le comité social et économique de ses prérogatives, le comité social et économique a été informé et consulté et a pu se prononcer en toute connaissance de cause sur le motif économique de la cessation d'activité, sur le projet de licenciement collectif et sur les conséquences des licenciements en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

9. Par ailleurs, alors qu'il n'appartient pas à l'administration de contrôler les modalités de communication des représentants de personnel avec les salariés et notamment le bien-fondé de l'obligation de discrétion éventuellement imposée par l'employeur à l'égard d'informations revêtant un caractère confidentiel, les requérants ne peuvent utilement soutenir que le caractère confidentiel de certains documents aurait nui aux membres du conseil social et économique, qui n'ont pu échanger avec les salariés à leur sujet.

10. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que les liquidateurs ont alerté la médecine

du travail par un courriel du 3 janvier 2023 et qu'il a été demandé aux managers de faire remonter les situations de risques psychosociaux éventuels par un courriel du 4 janvier 2023. La plateforme d'écoute et de soutien psychologique pour l'ensemble des salariés précédemment mise en place, à compter du 1er janvier 2021, qui permet notamment de joindre ponctuellement un psychologue 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par un appel gratuit et en garantissant l'anonymat, a été poursuivie. En outre, la prestation de grand licenciement (PGL), accompagnement effectué par un seul et même opérateur pour l'ensemble des salariés licenciés d'une entreprise répartis en plusieurs points du territoire qui comprend une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) et l'accompagnement proposé par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), a été mise en place. Le document de présentation du plan de grand licenciement remis aux instances représentatives du personnel indique que la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle et le contrat de sécurisation professionnelle « sont réalisés par des consultants du même opérateur privé de placement » et que ce sont les sociétés LHH et AFPA qui ont été rendues déléataires de la gestion à la fois de la cellule d'appui et de conseil et de la gestion du CSP. Si les requérants soutiennent qu'aucun appui psychologique n'a été prévu dans ce cadre, non seulement un rendez-vous avec un psychologue est prévu mais en outre l'accompagnement psychologique englobe également un à deux entretiens individuels sur la base du volontariat et destiné à informer, rassurer et conseiller, une aide aux démarches administratives telles que la constitution du dossier d'adhésion au CSP, la sécurisation du projet professionnel, l'aide au premier positionnement, l'anticipation des reclassements et l'initiation des dossiers de formation. Par suite, dans les circonstances particulières de l'espèce liées notamment à la liquidation judiciaire sans poursuite d'activité de la société, les mesures ainsi prises par le liquidateur étaient de nature à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs au sens des dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail.

11. Il résulte de ce qui précède que les moyens tirés de ce que le comité social et économique de la société Place du Marché n'aurait pas été en mesure de pouvoir valablement se prononcer faute pour les mandataires liquidateurs d'avoir transmis à ses membres et à l'expert les informations nécessaires leur permettant de se forger un avis en toute connaissance de cause et de ce que les mesures prises par le liquidateur ne seraient pas de nature à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs au sens des dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail ne sont pas fondés et doivent être écartés.

12. En troisième lieu, aux termes du II de l'article L. 1233-58 du code du travail : « *Par dérogation au 1° de l'article L. 1233-57-3, sans préjudice de la recherche, selon le cas, par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, des moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise.* ».

13. Il résulte de ces dispositions que, dans le cas d'une entreprise en liquidation ou en redressement judiciaire, le contrôle de l'administration du travail porte sur la suffisance des mesures du plan au regard des moyens financiers dont dispose l'entreprise, et non au regard des moyens dont dispose le groupe auquel appartient celle-ci. S'il résulte également de ces dispositions que ce contrôle s'effectue sans préjudice de la recherche, par l'administrateur ou le liquidateur, des moyens du groupe auquel appartient cette entreprise, la matérialité de cette recherche, son objet et son étendue ne conditionnent pas la légalité de la décision de l'administration homologuant le document unilatéral fixant le plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise se trouvant en liquidation ou en redressement judiciaire.

14. D'une part, il ressort des pièces du dossier que le liquidateur a sollicité l'abondement du financement des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi par un courrier du 16 janvier 2023 à destination des actionnaires, MM. Patrick et Léo Bahadourian et par un courrier du 17 janvier 2023 à destination des sociétés Agihold Europe, Agihold SA, Agihold France et Dauphiné Viandes, aucun d'entre eux n'ayant manifesté le souhait d'abonder le financement des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi. Ainsi qu'il ressort des termes mêmes de la décision attaquée, l'administration du travail a bien homologué le plan au regard des moyens de l'entreprise, conformément aux dispositions du II de l'article L. 1233-58 du code du travail et a contrôlé la recherche de moyens par le liquidateur au niveau du groupe.

15. D'autre part, le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Place du Marché, qui vise la suppression de 1 422 postes, prévoit des aides à la formation des salariés de 1 500 euros par salarié pour les formations d'adaptation et 2 500 euros par salarié pour les formations de reconversion, avec possibilité de majoration de 200 euros pour les salariés âgés de plus de 50 ans ou bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, une aide à la création d'entreprise de 1 500 euros maximum avec majoration possible de 200 euros pour les salariés âgés de plus de 50 ans ou ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la prise en charge des frais annexes à la mobilité géographique dans la limite de 1 500 euros par salarié, dont les frais engagés par les salariés pour l'acquisition du permis de conduire B dans la limite de 500 euros par salarié, les frais de reconnaissance de poste dans la limite de 400 euros et les frais de déménagement dans la limite de 1 000 euros et sous conditions, des frais annexes à la formation à hauteur maximum de 500 euros par salarié, des frais annexes liés à la création d'entreprise à hauteur de 500 euros par salarié représentant un budget total de 2,1 millions d'euros, soit 1 500 euros par salarié en moyenne. Par une ordonnance du 9 février 2023, le juge commissaire a, compte tenu des enjeux sociaux, économiques et financiers en présence, autorisé la mise en place d'une « cellule liquidative » constituée de 35 salariés dont le licenciement est notifié en dehors des périodes de garantie de l'AGS (association nationale de garantie des salaires), les créances salariales dues à ces salariés devant en conséquence être versées sur les fonds de l'entreprise, afin de « préserver au mieux l'intérêt collectif des créanciers, dont en premier lieu les salariés, afin de répondre notamment à l'accomplissement de tâches techniques indispensables à la bonne conduite de la procédure, ces dernières sortant de la sphère des tâches habituelles devant être réalisées par les liquidateurs en raison de leur nature complexe et spécifique ainsi que de leur volume ». Alors que les requérants ne critiquent pas l'utilité des tâches confiées à la cellule liquidative et qu'il est constant que le budget alloué au financement de cette cellule correspond à ses besoins, le seul fait qu'elle représente une somme globale de 1,6 millions d'euros, alors que les mesures d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi représentent 2,1 millions d'euros ne suffit pas à établir que les mesures d'accompagnement seraient insuffisantes au regard des moyens dont dispose l'entreprise.

16. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation de la requête doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

17. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que la somme demandée par les requérants au titre des frais liés au litige soit mise à la charge de l'Etat, qui n'est pas partie perdante dans la présente instance. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce de mettre à la charge des requérants les sommes demandées à ce titre par la société Place du Marché et par la Selarl MJ Synergie et la Selarl Marie Dubois.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête du comité social et économique de la société Place du Marché, de M. N, M. B, M. M, Mme G, Mme K, Mme L, Mme C, M. L et Mme M est rejetée.

Articles 2 : Les conclusions présentées par la société Place du Marché et par la Selarl MJ Synergie et la Selarl Marie Dubois au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au comité social et économique de la société La Place du Marché, à M. N, à M. B, à M. M, à Mme G, à Mme K, à Mme L, à Mme C, à M. L, à Mme M, au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, à la société Place du Marché, à la Selarl MJ Synergie et à la Selarl Marie Dubois.

Copie en sera adressée pour information à la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 16 juin 2023.

La présidente rapporteure,

L'assesseure la plus ancienne,

V. Vaccaro-Planchet

A.-S. Soubié

La greffière,

C. Touja

La République mande et ordonne au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion en ce qui le concerne ou à tous commissaires 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,
Un greffier,