

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE LYON**

**N° 2302612**

---

M. M. 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<sup>ème</sup> chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés les 31 mars et 9 et 22 mai 2023, M. A, Mme B, Mme BA, M. BB, Mme BC, Mme BD, M. BE, M. BF, M. C, M. CA, M. CB, M. CC, M. CD, M. CE, Mme C, Mme CA, Mme CB, M. D, M. DA, M. DB, M. DC, M. DD, M. DE, Mme D, M. DF, Mme DA, Mme G, M. G, M. GA, Mme GB, Mme GC, M. GB, Mme GD, M. GC, Mme GE, M. H, Mme H, M. HA, M. J, Mme J, M. L, M. LA, M. LB, M. LC, M. LD, M. LE, M. LF, M. LG, M. LH, Mme L, M. LI, Mme LA, Mme M, M. MA, Mme MB, M. M, M. MA, M. O, M. P, Mme P, M. PA, M. PB, M. R, Mme R, Mme RA, M. RB, M. RC, Mme RA, M. S, Mme S, M. SA, M. SB, M. SC, Mme T, M. T, Mme T, M. TA, T, Mme TB et M. W, représentés par Me Brand (cabinet BFL) demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 1<sup>er</sup> 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 300 euros chacun en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la décision contestée a été signée par une autorité incompétente ;
- elle n'est pas suffisamment motivée ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi ne comporte pas de volet de prévention des risques pour la santé, la sécurité et les conditions de travail, aucun processus d'évaluation des risques professionnels n'ayant été mis en œuvre ;
- les informations transmises au comité social et économique pour émettre un avis sur le

plan de restructuration de la société étaient insuffisantes ;

- le dispositif de reclassement interne résultant du plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi est globalement insuffisant.

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 3, 9, 17 et 26 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.

Par un mémoire enregistré le 25 mai 2023, la société Place du Marché, représentée par le cabinet Polder Avocats (Me Barrié) conclut au rejet de la requête.

Elle soutient 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 Brand, 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.

Une note en délibéré, présentée pour les requérants, a été enregistrée le 2 juin 2023.

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. Les quatre-vingt requérants, salariés de la société Place du Marché, demandent l'annulation de la décision du 1<sup>er</sup> 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. / (...°).* ». 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° à 5° 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° à 5° 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° à 5° 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° 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. 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. Si les requérants soutiennent que l'article R. 8122-2 du code du travail qui liste les agents auxquels le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités peut accorder une délégation, n'inclut pas le directeur régional délégué, cet article, qui ne concerne que l'exercice des compétences en matière d'actions d'inspection de la législation du travail, n'est pas applicable aux décisions d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi. Par ailleurs, contrairement à ce que font valoir les requérants, il ressort des termes mêmes de cette décision que la délégation

consentie à M. Barruel par la DREETS est une délégation de signature et non une délégation de pouvoir, ni une subdélégation, et qu'elle mentionne précisément les actes concernés. Enfin, la décision attaquée étant une décision d'homologation, les requérants ne peuvent utilement soutenir que la délégation ne permettait pas à M. Barruel de refuser l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi. 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<sup>er</sup> 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 des éléments complémentaires ont par suite 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. 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 1<sup>er</sup> 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 au contrat de sécurisation professionnelle « sont réalisées par des consultants du même opérateur privé de placement » et que ce sont les sociétés LHH et AFPA qui ont été rendues délégataires 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.

10. 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.

11. En troisième lieu, 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. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national 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. / (...).* ». Aux termes de l'article L. 1233-62 de ce code : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, 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 ; / 1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; / 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. ».*

12. Il résulte de ces dispositions 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 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. L'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise. 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 sur le territoire national pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation. A cet égard, la seule circonstance que, dans une entreprise en liquidation judiciaire, le liquidateur judiciaire, alors qu'il a utilement saisi les autres entreprises du groupe en vue d'une recherche des postes de reclassement disponibles sur le territoire national, n'ait pas obtenu les réponses de tout ou partie de ces entreprises, ne fait pas obstacle à ce que le plan de reclassement soit regardé comme satisfaisant les exigences figurant aux dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-62 du code du travail et à ce que l'administration, le cas échéant, estime, dans le cadre du contrôle global qui lui incombe, que le plan de sauvegarde de l'emploi est suffisant, eu égard aux moyens de l'entreprise.

13. D'une part, le groupe s'entend, ainsi qu'il est dit au I de l'article L. 2331-1 du code du travail, de l'ensemble constitué par les entreprises placées sous le contrôle d'une même entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. Aux termes de l'article L. 233-3 du code de commerce : *« I- Toute personne physique ou morale est considérée pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre : 1° lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant une majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société, 2° lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ; 3° lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ; 4° lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société. II – Elle est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement d'une fraction des droits de vote supérieure à 40% et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne. ».*

14. Il ressort des pièces du dossier que MM. Patrick et Léo Bahadourian détiennent à 100 % les sociétés Agihold Europe, Agihold SA et Agihold France, cette dernière détenant à 100 % la société Place du Marché, qui détient pour sa part 95 % de la société Dauphiné Viandes SAS et 100 % de la société Eismann France, qui elle-même détient à 100 % la société Touparlog. S'il est constant que l'ensemble de ces sociétés constituent le groupe auquel appartient la société Place du Marché, les requérants soutiennent que ce groupe incluait également les autres

sociétés partiellement détenues par MM. Patrick et Léo Bahadourian, en particulier le GIE Grand Frais qu'ils détiennent à 40 %. Toutefois, dès lors que MM. Bahadourian ne détiennent pas plus de 40 % de ces sociétés, ils ne sont pas présumés exercer un contrôle sur celles-ci tel qu'elles puissent être regardées comme faisant partie du même groupe que la société Place du Marché. Ainsi, et alors par ailleurs qu'ils n'apportent aucun élément sur le fonctionnement de ces autres sociétés, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le groupe auquel appartient la société Place du Marché aurait été délimité de façon erronée.

15. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que le liquidateur a sollicité au titre du reclassement interne, par un courrier du 16 janvier 2023, les sociétés du groupe Agihold sur le territoire national, soit Agihold France et Dauphiné Viandes et qu'aucun poste disponible n'a été recensé au sein de ces sociétés. Dès lors, en se bornant à affirmer que les recherches de reclassement auraient été insuffisantes, les requérants n'apportent aucun élément de nature à établir que les liquidateurs n'auraient pas satisfait aux exigences prévues par les articles L. 1233-61 à L. 1233-62 du code du travail.

16. En quatrième 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.* ».

17. 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.

18. 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. 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 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.

19. 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 représentant 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. Par ailleurs, des possibilités de reclassement externe ont été envisagées et les mesures d'accompagnement susmentionnées sont destinées à la favoriser. Enfin, les requérants, qui se bornent à affirmer que le plan destiné à favoriser le reclassement des personnes en difficulté de réinsertion professionnelle, à savoir les salariés seniors âgés de plus de 50 ans ou les salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sont très insuffisantes au regard des besoins, des bassins d'emploi, et de la situation de l'emploi dans les zones concernées, n'apportent aucun élément précis et circonstancié à l'appui de ces allégations.

20. En dernier lieu, aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : « (...) *La décision prise par l'autorité administrative est motivée.* ». En vertu de ces dispositions, la décision expresse par laquelle l'administration homologue un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles cette décision est notifiée puissent à sa seule lecture en connaître les motifs.

21. Si le respect de la règle de motivation énoncée au point précédent n'implique ni que l'administration prenne explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton, il lui appartient, toutefois, d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen. Doivent ainsi y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe ainsi que, à ce titre, ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement. En outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

22. En l'espèce, la décision attaquée fait apparaître les éléments essentiels examinés par l'administration et, contrairement à ce que font valoir les requérants, en se référant aux sociétés du groupe Agihold sur le territoire national, à savoir Agihold France et Dauphiné Viandes, et alors

qu'elle n'était pas tenue de prendre explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler, elle rappelle le périmètre du groupe. Dès lors, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation doit être écarté.

23. 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 :

24. 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 Selarl MJ Synergie et la Selarl Marie Dubois.

D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La requête de M. M et autres est rejetée.

Articles 2 : Les conclusions présentées 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 à M. M, désigné représentant unique des requérants en application de l'article R. 751-3 du code de justice administrative, 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,