

**COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
DE NANTES**

N° 25NT00506

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. AA... R... et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Bougrine
Rapporteuse
—

La Cour administrative d'appel de Nantes

(6^{ème} chambre)

Mme Bailleul
Rapporteuse publique
—

Audience du 11 avril 2025
Décision du 6 mai 2025

C

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

M. AA... R..., M. BK... BO..., M. F... T..., M. D... U..., M. BT... V..., M. G... W..., M. BY... BP..., M. AK... X..., M. BL... J..., M. AW... BQ..., M. CL... CD..., M. E... AQ..., M. CK... AR..., M. O... Y..., Mme CC... AS..., M. CX..., M. AE... AB..., M. CA... AT..., M. BR... AC..., M. BM... AU..., M. C... CF..., M. CP... CO..., M. CQ... AV..., M. CU... BV..., Mme BX... AY..., M. H... CH..., M. CK... CV..., M. Z... CM..., M. K... AZ..., M. BG... L..., M. CW..., Mme BS... M..., M. BC... BA..., M. CA... BW..., Mme CS... AF..., Mme I... AG..., M. BC... AH..., M. BE... BD..., M. C... CI..., M. AA... BF..., M. BT... BF..., M. AL... BH..., M. BY... AJ..., M. Q... A..., M. AX... BL..., M. CG... AL..., M. BB... BJ..., M. CT... BZ..., M. AD... CJ..., Mme CE... AM..., M. CB... CR..., M. S... P..., M. BY... AO..., Mme AN... BN..., M. CA... AP... et le comité social et économique de la société CN... ont demandé au tribunal administratif de Rennes d'annuler la décision du 1^{er} août 2024 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société CN....

Par un jugement n° 2405848 du 18 décembre 2024, le tribunal administratif de Rennes a rejeté leur demande.

Procédure devant la cour :

Par une requête, enregistrée le 18 février 2025, M. R... et les autres requérants mentionnés ci-dessus, représentés par Me Brand, demandent à la cour :

1°) d'annuler le jugement du tribunal administratif de Rennes du 18 décembre 2024 ;

2°) d'annuler la décision contestée ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à chacun d'entre eux d'une somme de 100 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la délégation de signature consentie à l'adjointe de la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités n'est pas légale ;
- la décision d'homologation est insuffisamment motivée en ce qui concerne le périmètre du groupe de reclassement ;
- le comité social et économique n'a pas reçu d'éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des risques psycho-sociaux résultant de la réorganisation et des licenciements ;
- les mesures prévues par le plan ne permettent pas de prévenir les risques psycho-sociaux ni d'en protéger les salariés ;
- le comité social et économique n'a pas reçu les éléments utiles relatifs aux raisons économiques de la cessation d'activité, au périmètre du groupe de reclassement et aux moyens investis dans le plan de sauvegarde de l'emploi qui lui auraient permis d'émettre un avis en toute connaissance de cause ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant, notamment en ce qui concerne le plan de reclassement et alors que l'administration a, à tort, tenu compte des recherches de reclassement externe exigées par la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viande.

Par un mémoire en défense, enregistré le 18 mars 2025, Me BB..., liquidateur judiciaire de la société CN..., représenté par Me Kerouaz, conclut au rejet de la requête et à la mise à la charge des requérants d'une somme de 1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il fait valoir que :

- le comité social et économique est dépourvu de capacité à agir ;
- les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 24 mars 2025, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par ordonnance du 19 mars 2025, la clôture de l'instruction a été fixée au 26 mars 2025 à douze heures.

Un mémoire, présenté pour les requérants, a été enregistré le 26 mars 2025 à dix-neuf heures quarante-huit et n'a pas été communiqué.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code de commerce ;
- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Bougrine,
- les conclusions de Mme Bailleul, rapporteure publique,
- les observations de Me Brand, représentant M. R... et les autres requérants et les observations de Me Martinez, substituant Me Kerouaz et représentant Me B.....

Une note en délibéré, présentée pour M. R... et les autres requérants, a été enregistrée le 23 avril 2025.

Une note en délibéré, présentée pour Me B..., a été enregistrée le 30 avril 2025.

Considérant ce qui suit :

1. Après un jugement d'ouverture de redressement judiciaire, intervenu le 29 mai 2024, le tribunal de commerce de Rennes a prononcé, le 19 juillet 2024, la liquidation judiciaire de la société CN... sans poursuite d'activité. Par une décision du 1^{er} août 2024, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société. M. R... et cinquante-quatre autres salariés de la société ainsi que le comité social et économique de cette société relèvent appel du jugement du 18 décembre 2024 par lequel le tribunal administratif de Rennes a rejeté leur demande tendant à l'annulation de la décision d'homologation.

Sur le bien-fondé du jugement attaqué :

En ce qui concerne l'ordre d'examen des moyens de la requête :

2. Aux termes des septième, huitième et neuvième alinéas du II de l'article L. 1233-58 du code du travail, applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire : « *En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas. / En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233 57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. / Dès lors que l'autorité administrative a édicté cette nouvelle décision, l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur* ».

3. Il résulte des dispositions qui viennent d'être citées que, pour les entreprises qui sont en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des effets qui diffèrent selon que cette annulation est fondée sur un moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision en cause ou sur un autre moyen. Par suite, lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui est en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours commencer par se prononcer sur les moyens autres que celui tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative, en réservant, à ce stade, un tel moyen. Lorsqu'aucun de ces moyens n'est fondé, le juge administratif doit ensuite se prononcer sur le moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative, lorsqu'il est soulevé.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'incompétence de la signataire de la décision contestée :

4. Il ressort des pièces du dossier que, par une décision du 23 août 2023, publiée au recueil des actes administratifs du 25 août 2023, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne a donné à Mme B... BU..., son adjointe, délégation de signature à l'effet de signer, notamment, les décisions d'homologation de plans de sauvegarde de l'emploi. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, les termes de cette délégation sont suffisamment précis. Par ailleurs, la circonstance que ne sont pas mentionnées les décisions portant refus d'homologation est indifférente, en l'espèce, la décision en litige n'ayant pas un tel objet. Par suite, le moyen tiré de l'incompétence de la signataire de la décision du 1^{er} août 2024 doit être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation :

5. Aux termes du cinquième alinéa de l'article L. 641-4 du code de commerce : « *Les licenciements auxquels procède le liquidateur en application de la décision ouvrant ou prononçant la liquidation, le cas échéant au terme du maintien provisoire de l'activité autorisé par le tribunal, sont soumis aux dispositions de l'article L. 1233-58 du code du travail. L'avis du comité social et économique est rendu au plus tard dans les douze jours de la décision prononçant la liquidation, ou, si le maintien provisoire de l'activité a été autorisé par le tribunal, dans les douze jours suivant le terme de cette autorisation. (...).* ».

6. Aux termes de l'article L. 1233-58 du code du travail : « *I. – En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. / L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : (...)/ 3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et dernier alinéa du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; / (...)/ 5° L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ; / 6° L. 1233-49, L. 1233-61 et L. 1233-62, relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi ; / 7° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés. / II. – Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés,*

l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3 (...) ».

7. Enfin, aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail : *« I. – Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, 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. / (...). / II. – (...) / En l'absence d'avis du comité social et économique dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté ». L'article L. 1233-31 du même code dispose : « 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. ».*

8. Il résulte de ces dispositions que, lorsqu'elle est saisie par un employeur, un administrateur ou un liquidateur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité 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. A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule son ou ses avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

9. Il ressort des pièces du dossier que les membres du comité social et économique ont été destinataires d'un support d'information et de consultation portant notamment sur la situation économique et financière de la société CN..., la conversion de la procédure de redressement judiciaire en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité et les conséquences de cette dernière sur les effectifs. Y figure également une synthèse de données comptables au 30 avril 2024. Il est, en outre, fait état de l'échec de la recherche d'un repreneur au plan de cession.

10. De première part, pour soutenir que les éléments identifiés par le liquidateur comme ayant défavorablement affecté l'activité de la société, à savoir le contexte structurel de décroissance de la consommation de viande, la hausse des coûts de production et la cessation de l'activité d'abattage à compter du mois de novembre 2023, ne constituaient pas les véritables raisons de la faillite de l'entreprise de sorte que le comité social et économique n'avait pas été loyalement et pleinement informé des conditions ayant conduit au redressement puis à la liquidation judiciaires, les appelants affirment que la cessation d'activité trouve sa cause dans la décision de l'employeur, antérieure à la suspension de l'agrément sanitaire impliquant l'interruption de l'activité d'abattage, de céder cette activité, de percevoir des fonds, notamment

publics, destinés à la mise aux normes de l'abattoir sans intention d'y procéder effectivement et au transfert des actifs de la société en vue de faire échec à toute éventuelle reprise d'activité. Toutefois, lorsque la liquidation judiciaire d'une entreprise est prononcée après qu'elle a d'abord été placée en redressement judiciaire, l'administration doit procéder au contrôle mentionné au point 8 au regard des informations transmises au comité social et économique sur l'opération projetée et ses modalités d'application, ainsi que sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi, tels qu'ils résultent du placement de la société en liquidation judiciaire. Ceux-ci diffèrent nécessairement de ceux résultant du placement de la société en redressement judiciaire. Il suit de là que les requérants ne sauraient utilement faire valoir que le comité social et économique n'a pas été mis à même d'émettre un avis à la lumière des « agissements » de l'employeur qui auraient, selon eux, conduit à l'ouverture de la procédure collective.

11. De deuxième part, le support d'information et de consultation remis aux membres du comité social et économique comporte deux organigrammes du groupe Bellicol sur le fondement desquels le liquidateur a entrepris d'identifier le périmètre du groupe de reclassement et dont il ressort que la holding financière qui possède la société CN... est elle-même détenue, pour 100 % de son capital, par la société Bellivo. Cette note d'information indique également que, conformément aux observations émises le 24 juillet 2024 par les services de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités -transmises ainsi que la réponse qui y a été apportée au comité social et économique, en application de l'article L. 1233-57-6 du code du travail- le liquidateur a saisi M. N..., représentant du groupe Sopraco et de la société Bellivo, en vue d'obtenir un organigramme complet du groupe mais s'est heurté à un refus de transmission. La partie du document dédiée aux mesures destinées à favoriser le reclassement interne mentionne, ensuite, les sept sociétés du groupe, situées sur le territoire français et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettraient d'assurer une permutation du personnel, contactées par le liquidateur en vue du reclassement interne par des courriels dont les membres du comité social et économique ont reçu copie le 22 juillet 2024. Certaines de ces sociétés, qui ne sont pas mentionnées sur les organigrammes mentionnés ci-dessus, ont été identifiées grâce au travail de recherche du mandataire liquidateur. Si les requérants allèguent que le groupe de reclassement ainsi retenu par le liquidateur omet un nombre important de sociétés, ils n'apportent aucun commencement de justification de nature à étayer leurs affirmations. En particulier, contrairement à ce qu'ils prétendent, les sociétés Cobeni France, Boviveau et Abattoir du Pays de Sarreguemines figurent parmi les sept sociétés identifiées par le liquidateur comme appartenant au groupe. En outre, alors que la procédure d'information et de consultation s'est achevée le 29 juillet 2024 et que la demande d'homologation du document fixant le contenu de plan de sauvegarde de l'emploi a été déposée le même jour, la circonstance que les membres du comité social et économique n'auraient pas eu connaissance du courriel du 31 juillet 2024, par lequel M. N... a confirmé au liquidateur l'exhaustivité de la liste des sociétés identifiées, n'est pas, par elle-même, de nature à entacher la procédure d'information et consultation d'irrégularité.

12. De troisième part, il ressort des pièces du dossier qu'ont été transmis aux membres du comité social et économique les éléments relatifs à la situation active et à la situation passive de la liquidation judiciaire. Il leur a été précisé que la trésorerie disponible avoisinerait 41 000 euros, étant précisé qu'un nouveau passif, estimé à 489 000 euros, avait été généré au cours de la période d'observation. Les représentants du personnel disposaient également, dans le support d'information et de consultation, des éléments leur permettant d'apprécier les démarches effectuées par le liquidateur afin de solliciter le groupe pour abonder les moyens consacrés au plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que du budget global envisagé pour financer les mesures destinées à limiter le nombre de licenciement, elle-même précisées dans ce document d'information.

13. De quatrième part, le liquidateur a porté à la connaissance du comité social et économique différents risques psycho-sociaux qu'il a identifiés comme étant susceptibles de résulter de la cessation d'activité et du projet de licenciements, à savoir stress, fatigue, isolement social, désordres du sommeil, changements de comportement influant sur la santé. Si les appelants estiment qu'aucune analyse sérieuse n'a été menée, il ressort des pièces du dossier que le liquidateur a saisi le médecin du travail d'une proposition tendant à la mise en place, avec le concours de la médecine du travail et de l'équipe pluridisciplinaire qui l'entoure, d'un outil de veille « pour déceler le plus rapidement possible les éventuels risques existants ». Son interlocuteur dûment informé du projet de licenciements, à l'instar du responsable sécurité du site et de la caisse des retraites, n'y a pas donné suite. Lors de la réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail, tenue le 29 juillet 2024, aucune remarque ou préconisation n'a été formulée à l'exception des réserves émises quant à l'opportunité de confier à un salarié la mission de référent. Dans ces conditions, il ne ressort pas des pièces du dossier, alors même que le liquidateur ne serait pas allé à la rencontre des salariés, que les 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 seraient erronés ni, par suite, que le comité social et économique aurait été insuffisamment informé. L'administration, qui a visé la transmission au comité social et économique le 22 juillet 2024 des documents portant sur les risques pour la santé, puis a rappelé les mesures prévues pour protéger la santé des salariés conformément aux dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail, a ainsi procédé au contrôle auquel elle est tenue.

14. Au regard de ce qui précède, il ne ressort pas des pièces du dossier que, dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, l'administration aurait commis une erreur d'appréciation.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

15. L'article L. 1233-61 du code du travail dispose : « *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. / (...)* ». L'article L. 1233-62 du même code prévoit : « *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.* ».

16. Aux termes du deuxième alinéa du II de l'article L. 1233-58 du code du travail, applicable aux entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaire : « (...) *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, lorsque l'administration 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 lui appartient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier, dans le cas des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, d'une part, que l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur a recherché, pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, les moyens dont disposent l'unité économique et sociale et le groupe auquel l'entreprise appartient et, d'autre part, que le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas insuffisant au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise.

18. Il ressort des pièces du dossier que le plan de reclassement prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi litigieux s'appuie, tout d'abord, sur la recherche de possibilités de reclassement auprès de sept sociétés du groupe situées sur le territoire français que le liquidateur a saisies le 19 juillet 2024. Figurent en annexe du plan dix-neuf postes disponibles dans deux de ces sociétés, localisés dans les départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et portant notamment sur des emplois d'opérateur de 2^{ème} ou 3^{ème} transformation ou de chauffeur-livreur. Si les appelants soutiennent que les recherches de reclassement interne n'ont pas porté sur la totalité des sociétés du groupe, ils ne mettent pas sérieusement en doute, en se bornant à se prévaloir du montant du bénéfice généré par le groupe, l'exactitude du périmètre retenu par le liquidateur et, d'ailleurs, confirmé, ainsi qu'il a été dit au point 11 du présent arrêt, par un représentant du groupe. Ensuite, le liquidateur a également recherché des postes de reclassement auprès des entreprises affiliées à la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle de la branche de l'industrie et des commerces en gros de viande ainsi qu'auprès de nombreuses autres entités ayant une activité similaire ou étant situées dans le même secteur géographique. A cet égard, contrairement à ce que soutiennent les appelants, la circonstance que des stipulations conventionnelles imposeraient au liquidateur d'entreprendre des démarches de reclassement externe au stade de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi et non de son élaboration ne faisait nullement obstacle à ce que l'administration tienne compte, pour apprécier la suffisance du plan, des démarches, décrites ci-dessus, entreprises par le liquidateur, lesquelles s'analysent comme des mesures visant à faciliter le reclassement externe qu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit contenir en application des dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail. Enfin, le plan en litige prévoit la mise en place d'une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle, diverses aides liées à la conclusion d'un contrat de sécurisation professionnelle, une aide à la création ou à la reprise d'activité, une aide à la mobilité géographique ainsi qu'une aide aux frais annexes à la formation et à la validation des acquis de l'expérience.

19. Outre ces aides dont le montant total est plafonné à 1 777 euros par salarié, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit la portabilité de la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) pour une durée d'un an. La situation particulière des salariés âgés ou présentant des difficultés de réinsertion professionnelle a été prise en compte par la majoration de 100 euros du

plafond d'aide et la possibilité d'affecter les fonds non utilisés aux salariés présentant des besoins supérieurs au plafond.

20. Il est prévu que ces mesures soient financées, à hauteur de 51 300 euros, sur les fonds de la société CN... et, pour le surplus, le liquidateur a obtenu un abondement du groupe de 50 000 euros auxquels s'ajoutent le coût de la portabilité de la couverture médicale à raison de 22 000 euros.

21. Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, eu égard aux moyens très limités de la société, dont le passif déclaré, supérieur à cinq millions d'euros, est loin d'être couvert par l'actif et la trésorerie réduite à 41 000 euros, les mesures figurant dans le plan ont pu légalement être regardées par l'administration comme étant, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire aux objectifs mentionnés par les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail.

En ce qui concerne le moyen tiré de la méconnaissance par le liquidateur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

22. Aux termes de l'article de 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.

23. Il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, de vérifier, y compris pour les sociétés en cessation d'activité ou en liquidation judiciaire, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, le 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. A ce titre, il lui appartient, notamment, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis en vue de son homologation, de vérifier, au vu des éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein 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.

24. D'une part, il ressort des pièces du dossier que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit l'accès, durant une année, à une ligne d'écoute psychologique, ouverte sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Est également prévue la mise en place d'une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle qui, contrairement à ce que soutiennent les appelants, apparaît

pertinente pour prévenir ou réduire les risques identifiés et mentionnés au point 13 du présent arrêt tant au regard de l'aide psychologique incluse dans le dispositif de cette cellule qu'au regard de l'aide aux démarches administratives et à l'accompagnement dans le parcours de retour à l'emploi, laquelle aide est de nature à diminuer stress, fatigue et incertitudes. Prises dans leur ensemble, ces mesures sont, au regard des risques identifiés, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs.

25. D'autre part, les appelants ne peuvent utilement soutenir devant la cour que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ne seraient pas effectivement mises en œuvre, le contrôle de l'exécution du plan ressortissant à la compétence du juge judiciaire. De même, ils ne sauraient utilement faire valoir que le liquidateur n'aurait pas pris les mesures propres à garantir la santé et la sécurité des salariés au regard des risques psycho-sociaux existant durant la phase d'élaboration du plan.

26. Ainsi, l'administration a pu, sans commettre d'erreur d'appréciation, estimer, eu égard aux actions prévues, que le liquidateur s'était conformé à ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

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

27. 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. Si le respect de cette règle de motivation 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 notamment y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel. 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.

28. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, la décision contestée comporte une motivation suffisante en ce qui concerne le périmètre du groupe de reclassement à propos duquel l'administration avait été amenée, ainsi qu'il a été dit au point 11 du présent arrêt, à adresser des observations au liquidateur.

29. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner la fin de non-recevoir tirée du défaut de capacité à agir du comité social et économique, que M. R... et les autres requérants ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Rennes a rejeté leur demande.

Sur les frais liés au litige :

30. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'il soit mis à la charge de l'Etat, lequel n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, le versement aux requérants de sommes au titre des frais qu'ils ont exposés et non compris dans les dépens. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de mettre à la charge de ces derniers une somme que demande Me B... au titre des frais de même nature qu'il a supportés.

DÉCIDE :

Article 1^{er} : La requête de M. R... et des autres requérants est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par Me B... sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à M. AA... R... et aux autres requérants, à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles et à Me BB.....

Délibéré après l'audience du 11 avril 2025, à laquelle siégeaient :

- M. Gaspon, président de chambre,
- M. Coiffet, président assesseur,
- Mme Bougrine, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 6 mai.

La rapporteure,

Le président,

K. BOUGRINE

O. GASPON

La greffière,

I. PETTON

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles en ce qui la concerne, et 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.