

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE MONTPELLIER**

**N° 1906125**

---

**SYNDICAT SUD INDUSTRIE 34  
M. C**

---

**M. Nicolas Lafon  
Rapporteur**

---

**Mme Isabelle Ruiz  
Rapporteur public**

---

**Audience du 11 février 2020  
Lecture du 13 février 2020**

---

**66-07  
C+**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif de Montpellier

(6<sup>ème</sup> chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et quatre mémoires, enregistrés le 16 novembre 2019, le 7 janvier 2020, le 20 janvier 2020, le 28 janvier 2020 et le 7 février 2020, le syndicat Sud Industrie 34 et M. C, représentés par Me D, avocat, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 16 septembre 2019 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie a validé l'accord collectif majoritaire de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi conclu le 23 août 2019 entre la direction de la société en nom collectif (SNC) Imprimerie du Midi et les organisations syndicales FILPAC-CGT et FO ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à chacun d'une somme de 750 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- leur requête est recevable ;
- l'accord visé dans la décision attaquée n'est pas valable dès lors qu'il a été signé par l'organisation syndicale FILPAC-CGT, qui ne répond pas aux critères de représentativité ;
- il n'y a plus d'instances représentatives au sein de l'entreprise à défaut de prorogation régulière du mandat des élus arrivé à échéance le 27 novembre 2018 ;
- la consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a porté atteinte à la liberté d'expression des syndicats et à l'exercice normal des fonctions de représentants du personnel ;
- le comité d'entreprise n'a pas été consulté sur le projet de réorganisation et de licenciement économique ;
- la détermination des catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement a un caractère discriminatoire ;

- les critères d'ordre retenus dans l'accord majoritaire sont à l'origine d'une rupture d'égalité.

Par un mémoire, enregistré le 21 novembre 2019, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie indique qu'il n'est pas compétent pour représenter l'Etat dans la présente instance.

Par deux mémoires, enregistrés le 6 décembre 2019 et le 15 janvier 2020, la SNC Imprimerie du Midi, représentée par la Selarl d'avocats C Sud-Ouest, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 2 000 euros soit mise à la charge des requérants en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- le syndicat requérant ne justifie d'aucune délégation du conseil syndical l'habilitant à agir ;
- les moyens soulevés ne sont pas fondés.

Par trois mémoires, enregistrés le 9 décembre 2019, le 15 janvier 2020 et le 23 janvier 2020, le syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre, représenté par Me De, avocat, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 2 000 euros soit mise à la charge de chacun des requérants en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il fait valoir que :

- le syndicat requérant n'est représenté par aucune personne physique et ne justifie d'aucune délégation du conseil syndical l'habilitant à agir ;
- la section syndicale Sud Industrie 34, qui n'existe pas et qui est dépourvue de personnalité morale, ne peut agir en justice ;
- les moyens soulevés ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 11 décembre 2019, le préfet de la région Occitanie conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir que les moyens soulevés ne sont pas fondés.

Par un mémoire, enregistré le 7 janvier 2020, le syndicat FO de l'Imprimerie du Midi, représenté par Me S, avocat, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 1 500 euros soit mise à la charge du syndicat requérant en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il fait valoir que :

- la requête est irrecevable à défaut de désignation du représentant du syndicat Sud Industrie 34 ;
- les moyens soulevés ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la Constitution, notamment son Préambule ;
- le code du travail ;
- l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ;
- le code de justice administrative.

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Lafon,
- les conclusions de Mme Ruiz, rapporteur public,
- les observations de Me D pour le syndicat Sud Industrie 34 et M C, présent,
- les observations de Me M pour le syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre,
- les observations de Me Mi pour la SNC Imprimerie du Midi,
- et les observations de Mme R pour le préfet de la région Occitanie.

Considérant ce qui suit :

1. Un accord collectif majoritaire de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi a été conclu et signé le 23 août 2019 entre, d'une part, la direction de la SNC Imprimerie du Midi, d'autre part, les organisations syndicales FILPAC-CGT et FO. Cet accord prévoit en particulier que le projet de réorganisation de l'entreprise pourrait entraîner un maximum de 130 licenciements économiques, comprenant 70 suppressions de postes de travail et 60 propositions de modification de contrat de travail. Le syndicat Sud Industrie 34 et M. C, exerçant les fonctions d'expéditeur au sein de la société et représentant de la section syndicale Sud Industrie 34, demandent au tribunal d'annuler la décision du 16 septembre 2019 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie a validé cet accord collectif majoritaire.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la représentativité du syndicat FILPAC-CGT :

2. Aux termes de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, applicable à défaut de mise en place d'un comité social et économique : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.* ». Aux termes de l'article L. 2121-1 du même code : « *La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : (...) 3° La transparence financière (...)* ».

3. Aux termes de l'article L. 2135-1 du code du travail : « *Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association (...) sont soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Lorsque leurs ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret, ils peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes avec la possibilité de n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice. (...) Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret.* ». Aux termes de l'article L. 2135-4 du même code : « *Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de*

*contrôle désigné par les statuts.* ». Aux termes de l'article L. 2135-5 du même code : « *Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis de l'Autorité des normes comptables. (...)* ». Aux termes de l'article D. 2135-3 du même code : « *Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures ou égales à 230 000 euros à la clôture de l'exercice peuvent être établis sous la forme d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe simplifiés, selon des modalités fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables. Ils peuvent n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice. Les dispositions du présent article ne sont plus applicables lorsque la condition de ressources mentionnée à l'alinéa précédent n'est pas remplie pendant deux exercices consécutifs.* ». Aux termes de l'article D. 2135-8 du même code : « *Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice assurent la publicité de leurs comptes et, s'agissant des syndicats professionnels d'employeurs, de leurs unions et des associations d'employeurs qui souhaitent établir leur représentativité sur le fondement du titre V du livre Ier de la deuxième partie du présent code, du rapport du commissaire aux comptes dans un délai de trois mois à compter de leur approbation par l'organe délibérant statutaire soit dans les conditions prévues à l'article D. 2135-7, soit par publication sur leur site internet ou, à défaut de site, en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. A cette fin, ils transmettent, le cas échéant par voie électronique, leurs comptes accompagnés, s'agissant des syndicats professionnels d'employeurs, de leurs unions et des associations d'employeurs qui souhaitent établir leur représentativité sur le fondement du titre V du livre Ier de la deuxième partie du présent code, du rapport du commissaire aux comptes ou le livre mentionné à l'article D. 2135-4 à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort de laquelle est situé leur siège social. Ces comptes annuels sont librement consultables. (...)* ». Aux termes de l'article D. 2135-9 du même code : « *Le seuil prévu à l'article L. 2135-6 est fixé à 230 000 euros à la clôture d'un exercice. Est pris en compte pour le calcul des ressources mentionnées au premier alinéa le montant des subventions, des produits de toute nature liés à l'activité courante, des produits financiers ainsi que des cotisations. Sont toutefois déduites de ce dernier montant les cotisations reversées, en vertu de conventions ou des statuts, à des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et à leurs unions ou à des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1.* ». Le respect de l'obligation de publicité des comptes fixée par ces dernières dispositions doit être regardé, pour les organisations qu'elles concernent, comme une des conditions à remplir pour répondre au critère de transparence financière requis pour établir leur représentativité, sauf à ce qu'elles puissent faire état de l'accomplissement de cette obligation de publicité par des mesures équivalentes.

4. Il ressort des pièces du dossier que les ressources du syndicat FILPAC - CGT Midi - Libre au sens de l'article D. 2135-9 du code du travail sont inférieures à 230 000 euros depuis au moins l'exercice clos en 2015 et que ses bilans simplifiés, notamment celui de l'exercice clos en 2018, ont été publiés chaque année sur son site internet depuis au moins 2015. La consultation de ce site internet, librement accessible à partir de l'adresse mentionnée dans les écritures du syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre, permet en outre de constater la publication, pour les exercices 2014 à 2018, des bilans du syndicat, ainsi que des décisions annuelles d'approbation des comptes par sa commission financière, lesquels sont d'ailleurs produits à l'instance avec les états des ressources issus de son logiciel de comptabilité. Ces publications, dont le contenu n'est pas utilement critiqué par la seule production de virements bancaires opérés en 2014 n'apparaissant pas sur les documents comptables de

l'exercice correspondant et respecte, malgré les discordances invoquées et l'absence de date et de signature apposées sur certains des documents en cause, les obligations comptables qui s'imposent aux syndicats professionnels, doivent être regardées comme répondant aux conditions prévues par l'article D. 2135-8 du code du travail. Le syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre remplissait par suite le critère de transparence financière requis par les dispositions de l'article L. 2121-1 du code du travail et était en conséquence représentatif au sens de l'article L. 1233 - 24 - 1 du code du travail. Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que l'accord collectif majoritaire du 23 août 2019 a été signé par une organisation syndicale ne répondant pas aux critères de représentativité doit être écarté. Le moyen tiré de ce que l'administration ne pouvait valider cet accord sans avoir procédé aux vérifications nécessaires du caractère représentatif du syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre est par ailleurs inopérant.

En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information-consultation :

5. L'article L. 1233-57-2 du code du travail, dans sa version applicable à défaut de mise en place d'un comité social et économique, prévoit que l'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée notamment de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1.

6. Lorsqu'elle est saisie par l'employeur d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise prescrite par ces dispositions a été régulière. Elle ne peut ainsi légalement accorder la validation 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, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et, à ce titre, sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Les irrégularités entachant la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ne sont susceptibles d'entraîner l'annulation de la décision de validation d'un accord collectif fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi que si elles ont pu avoir une influence déterminante sur le sens des délibérations du comité d'entreprise et eu pour effet d'empêcher ses membres de délibérer et de rendre un avis en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

*S'agissant de la constitution des instances représentatives :*

7. Aux termes du II de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales : *« Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019 sous réserve des dispositions suivantes : (...) 3° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, leur*

*durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée (...).* ». Aux termes de l'article L. 2143-11 du code du travail : « *Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné. (...)* ».

8. Il est constant que les mandats des membres élus du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise Imprimerie du Midi arrivaient à échéance le 27 novembre 2018. Il ressort des pièces du dossier, notamment du procès-verbal versé au dossier, que le comité d'entreprise s'est prononcé favorablement, lors de sa séance du 3 juillet 2018, au report des élections professionnelles en 2019 dans le cadre de la procédure visant à la prorogation des mandats prévue par les dispositions précitées. L'existence de cette consultation, attestée par de nombreuses pièces convergentes, n'est pas remise en cause par les constatations opérées par un huissier de justice à partir de la consultation du site intranet de l'entreprise. Au vu de cet avis, par une décision du 4 juillet 2018, prise sur le fondement des dispositions précitées de l'ordonnance du 22 septembre 2017, le directeur des ressources humaines de l'entreprise a prorogé le mandat des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail jusqu'au 27 novembre 2019 dans l'attente de la mise en place du comité social et économique. Il en résulte, alors qu'aucune disposition n'exigeait une quelconque publication de cette décision et que le mandat des délégués syndicaux a bénéficié de la même prorogation par application de l'article L. 2143-11 du code du travail, que les instances représentatives étaient régulièrement constituées à la date de la conclusion de l'accord collectif majoritaire du 23 août 2019.

*S'agissant de la consultation des instances représentatives :*

9. Aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail, applicable à défaut de mise en place d'un comité social et économique : « *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. Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. (...)* ».

10. Il ressort des pièces du dossier que le comité d'entreprise a tenu une réunion, le 28 juin 2019, au cours de laquelle un cabinet d'expertise-comptable a été désigné afin d'apporter toute analyse utile aux représentants du personnel s'agissant du projet de plan de sauvegarde de l'emploi de la société Imprimerie du Midi ainsi que deux réunions extraordinaires, les 10 juillet et 20 août 2019, et une dernière réunion, le 28 août 2019. Au cours de celle-ci, les membres du comité d'entreprise ont rendu, après que l'expert-comptable a remis son rapport, une déclaration valant avis sur les raisons économiques du plan de sauvegarde de l'emploi, les réorganisations et leurs conséquences sur l'emploi. La présentation, d'une part, de l'accord collectif majoritaire « total », d'autre part, du projet de licenciement collectif pour motif économique et du plan de sauvegarde de l'emploi modifié après négociations avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, a par ailleurs été suivie de questions posées par les

membres du comité, lorsqu'ils l'ont estimé utile. L'absence de vote lors de cette séance n'est, dans ces conditions et en tout état de cause, pas de nature à vicier la consultation du comité d'entreprise, qui a porté sur l'ensemble des points énoncés à l'article L. 1233-30 du code du travail, dès lors que l'autorité compétente a eu une connaissance suffisante des positions exprimées. En outre, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi n'a pas entaché sa décision d'illégalité en estimant que l'avis du comité d'entreprise, qui ne remettait pas en cause la restructuration envisagée et l'accord de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, était favorable au projet de réorganisation de l'entreprise et de ses conséquences sur l'emploi. Enfin, les seules circonstances que le procès-verbal de la réunion du 28 juin 2019 n'aurait pas été régulièrement approuvé et que celui de la réunion du 28 août 2019 a été approuvé postérieurement à la décision du 16 septembre 2019 ne sont pas, par elles-mêmes, de nature à entacher d'irrégularité la procédure d'information et de consultation.

*S'agissant du rappel de confidentialité :*

11. Aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* ». Aux termes de l'article L. 2325-5 du code du travail, applicable à défaut de mise en place d'un comité social et économique : « (...) *Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.* ». En permettant aux membres du comité d'entreprise de bénéficier de toutes les informations utiles à l'exercice de leur mandat et à leur participation à la gestion de l'entreprise, y compris de celles qui ont un caractère confidentiel et exigent, par suite, le respect d'une obligation de discrétion, le législateur a entendu assurer l'effectivité du droit de tout travailleur de participer à la gestion des entreprises, dont le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 prévoit qu'il s'exerce par l'intermédiaire des délégués du travailleur. En conditionnant, par ailleurs, la possibilité de qualifier une information de confidentielle à la double exigence qu'elle revête effectivement un caractère confidentiel et qu'elle soit présentée comme telle par l'employeur, tout abus dans la qualification opérée par celui-ci étant susceptible d'être soumis au contrôle du juge judiciaire ou à l'appréciation de l'inspecteur du travail, sous le contrôle du juge administratif, en cas de demande par l'employeur d'une autorisation de licenciement d'un membre du comité d'entreprise pour violation de l'obligation de discrétion, le législateur n'a pas méconnu les principes de liberté syndicale et de participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

12. Lors de la réunion du comité d'entreprise du 28 juin 2019, ses membres ont fait l'objet d'un rappel opéré par la direction concernant la confidentialité des documents qui leur ont été adressés et l'interdiction de toute diffusion au sein de l'entreprise. Il ne ressort pas des pièces du dossier que ce rappel de confidentialité aurait à la fois méconnu les principes et dispositions précités et porté atteinte aux prérogatives du comité d'entreprise et des représentants syndicaux des salariés, alors que les services de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ont précisé aux représentants du personnel, par courriel du 8 juillet 2019, que les documents économiques remis par l'employeur et qualifiés de confidentiels ne devaient pas être communiqués, contrairement aux informations figurant dans les procès-verbaux de réunion du comité d'entreprise, et que les informations seraient transmises aux organisations syndicales représentatives dans le cadre évolutif des négociations aboutissant à un accord collectif majoritaire. La remise en cause, par lettre du 23 juillet 2019 du directeur des ressources humaines de la société, de la diffusion par le syndicat Sud Industrie 34 d'un tract reprenant des critères d'ordre des licenciements envisagés, transmis lors de la réunion du comité

d'entreprise du 28 juin 2019, n'est pas, par elle-même, de nature à entacher d'irrégularité la procédure d'information et de consultation, alors d'ailleurs que ces critères pouvaient encore évoluer. Il s'ensuit que le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dans le cadre de la procédure d'information et de consultation engagée par l'employeur doit être écarté.

En ce qui concerne le contenu de l'accord du 23 août 2019 :

*S'agissant des catégories professionnelles :*

13. L'article L. 1233-57-2 du code du travail prévoit que l'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée notamment de sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3. Aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *L'accord collectif (...) peut également porter sur : (...) 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées (...)* ». La circonstance que, pour déterminer les catégories professionnelles concernées par le licenciement, un accord collectif fixant un plan de sauvegarde de l'emploi se fonde sur des considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou ait pour but de permettre le licenciement de salariés affectés sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée, n'est pas, par elle-même, de nature à caractériser une méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail. Elle ne saurait, par suite, faire obstacle à la validation de cet accord. Il en va autrement si les stipulations qui déterminent les catégories professionnelles sont entachées de nullité, en raison notamment de ce qu'elles revêtiraient un caractère discriminatoire.

14. Contrairement à ce que soutiennent le syndicat Sud Industrie 34 et M. C, la circonstance que les catégories professionnelles définies par l'accord litigieux procèdent à des distinctions entre les cadres de production et les cadres d'expédition, qui ne constituent pas des catégories fictives, pas davantage que celle de chef rotativiste/chef de projet numérisation, et que des suppressions d'emplois ou modifications de contrat de travail devraient toucher certains salariés au sein des conducteurs de rotatives, des rotativistes et des expéditeurs, n'est pas de nature à révéler que les stipulations en cause revêtiraient un caractère discriminatoire et à entacher d'illégalité la décision de validation attaquée. Tel est également le cas des conditions dans lesquelles la SNC Imprimerie du Midi a entamé l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi.

*S'agissant des critères d'ordre des licenciements :*

15. Aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail : « *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique. Ces critères prennent notamment en compte : 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ; 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. L'employeur peut privilégier un de ces*

*critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. (...) ». Aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « L'accord collectif (...) peut également porter sur : (...) 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 (...) ».*

16. Il ressort des pièces du dossier que l'accord collectif majoritaire du 23 août 2019 prévoit, s'agissant du critère des qualités professionnelles appréciées par catégorie, qu'il est attribué deux points aux ouvriers à responsabilités, aux ouvriers chargés de consignation, ainsi qu'aux cadres à responsabilités complémentaires en matière de sécurité-qualité, et un point aux ouvriers polyvalents. La détention de responsabilités complémentaires liées à une expertise particulière ou à une charge de travail supplémentaire et révélant un certain degré de polyvalence constitue un critère d'évaluation des qualités professionnelles des salariés auquel peut recourir un accord collectif majoritaire. L'objectivité de ce critère d'appréciation n'est, en l'espèce, pas remis en cause par le renvoi pour identification, par l'accord du 23 août 2019, aux ouvriers percevant une prime en contrepartie de l'exercice de ces missions supplémentaires ou à l'annexe 1 aux accords signés le 7 avril 2016 prononçant la nomination de salariés nommément désignés en qualité d'ouvriers à responsabilités ou d'ouvriers polyvalents. Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que le critère retenu au titre des qualités professionnelles serait à l'origine d'une rupture d'égalité entre salariés doit être écarté.

17. Il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner les fins de non-recevoir opposées par la SNC Imprimerie du Midi, le syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre et le syndicat FO de l'Imprimerie du Midi, que les conclusions à fin d'annulation présentées par les requérants doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

18. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de l'Etat, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, le versement de quelque somme que ce soit sur leur fondement. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'accorder à la SNC Imprimerie du Midi, au syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre et au syndicat FO de l'Imprimerie du Midi le bénéfice de ces mêmes dispositions.

D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La requête présentée par le syndicat Sud Industrie 34 et M. C est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la SNC Imprimerie du Midi, du syndicat FILPAC -CGT Midi - Libre et du syndicat FO de l'Imprimerie du Midi tendant au bénéfice de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au syndicat Sud Industrie 34 et M. C, au ministre du travail, à la société en nom collectif Imprimerie du Midi, au syndicat FILPAC-CGT Midi-Libre et au syndicat FO de l'Imprimerie du Midi.

Copie en sera adressée au préfet de la région Occitanie et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie.

Délibéré après l'audience du 11 février 2020, à laquelle siégeaient :

Mme Encontre, président,  
Mme Teuly-Desportes, premier conseiller,  
M. Lafon, premier conseiller,

Lu en audience publique le 13 février 2020.

Le Rapporteur,

Le Président,

N. Lafon

S. Encontre

Le greffier

C. Arce

La République mande et ordonne au ministre du travail en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun, contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme,  
Montpellier, le 13 février 2020  
Le greffier,

C. Arce