



**AVIS DE Mme TRASSOUDAIN - VERGER,
AVOCATE GENERALE**

**Arrêt n°777 du 30 septembre 2020
Pourvoi n° Z1913714**

Décision attaquée : 31 janvier 2019 de la cour d'appel de Paris

**le comité d'entreprise de la société New Look
C/
la société BTSG**

La société New Look qui comportait 31 magasins répartis sur toute la France a engagé, le 10 septembre 2018, une procédure d'information et consultation sur un projet de réorganisation et sur un projet d'accord collectif relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le projet communiqué aux institutions représentatives du personnel (IRP) et au DIRECCTE¹ envisageant des licenciements ainsi que la fermeture imminente de magasins, le comité d'entreprise a saisi le juge des référés judiciaire afin de faire suspendre la fermeture annoncée de magasins pendant le cours de la procédure d'information et consultation.

Le juge des référés a déclaré irrecevables devant les juridictions de l'ordre judiciaire ces demandes de suspension ou de toute mise en oeuvre du projet de restructuration. Appel a été formé contre cette décision.

La société New Look a procédé à la fermeture d'un magasin. Les salariés n'ont pas été licenciés mais déplacés ou rémunérés sans contrepartie de travail.

¹ Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Saisi d'une demande d'injonction-observations, le DIRRECTE a enjoint à la société New Look de suspendre sa réorganisation afin de se conformer à la procédure prévue en matière de PSE, mais s'est estimé incompétent pour ordonner la réouverture du magasin déjà fermé, faute de texte l'y autorisant.

Le 4 décembre 2018, la société New Look a annoncé l'abandon du projet de réorganisation. Elle a fait l'objet d'une procédure collective qui s'est conclue par une liquidation judiciaire.

Entre temps, par arrêt du 31 janvier 2019, la cour d'appel de Paris a confirmé l'ordonnance de référé, puis, après avoir constaté l'abandon du projet de réorganisation par la société New Look, s'est déclarée compétente pour statuer sur les demandes concernant le risque de fermeture de magasins qu'elle a écartées faute de risque avéré.

Selon le moyen unique du pourvoi :

1) le juge judiciaire demeure seul compétent pour se prononcer sur une demande aux fins de suspension sous astreinte de la mise en oeuvre anticipée d'une décision de fermeture de magasins par une personne morale de droit privé avant l'achèvement de la consultation des instances représentatives du personnel, y compris lorsque cette décision s'inscrit dans un projet de restructuration et de compression des effectifs (violation des articles L. 2323-1, L. 2323-2, L. 2323-31, L.4612-8-1, L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail, dans leur version applicable au litige, l'article 4 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, ensemble la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de la séparation des pouvoirs).

2) en jugeant que le juge judiciaire serait incompétent pour connaître en référé de cette demande, au motif inopérant que la décision de l'employeur constitue une mesure accessoire du plan de sauvegarde de l'emploi permettant d'aboutir à la suppression des emplois, la cour d'appel, qui, par son incompétence négative, a privé les exposants d'un accès effectif et utile au juge afin de contester la décision de l'employeur, a violé, par fausse application, les articles L.1235-7-1 et L. 1233-57-5 du code du travail, ensemble l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et du citoyen et l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

3) l'abrogation des articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-5 du code du travail, institués par l'article 18 de la no 2013-504 du 14 juin 2013 entraînera, par voie de conséquence, l'annulation de l'arrêt attaqué ainsi dépourvu de base légale, en application de l'article 625 du code de procédure civile.

Il peut être observé d'ores et déjà que la décision de votre chambre de ne pas transmettre la QPC posée à l'occasion de ce pourvoi² rend sans objet cette 3^{ème} branche.

* * * * *

Le juge judiciaire est-il compétent pour se prononcer en référé sur une demande du comité d'entreprise³ aux fins de suspension de la mise en oeuvre d'une mesure de restructuration au cours de la procédure d'information et consultation des institutions représentatives du personnel lorsque cette mesure s'inscrit dans un projet de réorganisation soumis à l'obligation d'établir un PSE ?

La réponse à cette question conduit à s'interroger sur les objectifs et la portée des dispositions

² Soc, 9 octobre 2019,n°Z1913714.

³ Le comité d'entreprise est ici concerné mais la question se posera de façon identique pour le comité social et économique.

de la loi du 14 juin 2013⁴ relatives aux grands licenciements économiques accompagnés d'un PSE.

Le législateur a souhaité rompre avec les principes qui attribuaient, à partir de 1986 et la suppression de l'autorisation administrative préalable en matière de licenciement économique, un rôle central au comité d'entreprise. Celui-ci était chargé d'émettre un avis, d'une part, sur les projets de restructuration et de compression des effectifs dans le cadre de ses attributions sur la marche générale de l'entreprise⁵, d'autre part, en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique avec mise en place d'un PSE - ces deux consultations pouvant être concomitantes⁶. Les contestations en découlant étaient portées devant le juge des référés du tribunal de grande instance en vue de faire cesser le trouble illicite pouvant en résulter. Tel était le cas, notamment, d'une demande tendant à voir ordonner la suspension d'une mesure prise par l'employeur sans consultation préalable du comité d'entreprise⁷.

C'est dire que sous l'empire des anciens textes, la demande présentée devant le juge des référés judiciaire de suspension de la fermeture d'un magasin intervenue pendant la procédure de consultation du comité d'entreprise aurait pu aboutir.

Le référé constituait un mode de recours approprié car utile et effectif à faire cesser un trouble illicite, le juge ayant les pouvoirs d'ordonner une protection immédiate afin d'éviter la création de situations irrémédiables.

Il en est résulté un contrôle juridictionnel renforcé et très protecteur des prérogatives du comité d'entreprise⁸ qui a fait dire à un auteur que *"ce contrôle a été en quelque sorte le contrecoup de la liberté reconnue au chef d'entreprise de licencier sans contrôle ex-ante"*⁹. Selon le Doyen Waquet, *"une attitude timide du juge social n'aurait pas été admissible en période de crise et de chômage élargi"*¹⁰.

⁴ Loi N° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

⁵ Article L.2323-15 dans sa version antérieure à la loi du 14 juin 2013. La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a opéré un transfert de ces dispositions à l'article L.2323-31 du code du travail à compter du 1^{er} janvier 2016.

⁶ Article L.1233-30 dans sa rédaction antérieure à la loi du 14 juin 2013 : *Dans les entreprises ou établissement employant habituellement au moins 50 salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise. il peut procéder à ces opérations concomitamment à la mise en oeuvre de la procédure de consultation prévue par l'article L.2323-15.*

Le comité d'entreprise tient deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :

1° Quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
2° Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
3° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.
Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.
Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.

⁷ Soc. 16 avril 1996, n°94-11.660, Bull 164 et n°93-15.417, Bull n°163, Soc.17 juin 1997, n°95-18.904, Bull 223.

⁸ Cf. rapport p 20 et 21.

⁹ Y Struillou, Retour vers le futur. L'intervention du juge administratif dans le contentieux du licenciement économique SSL, n°1592, 8 juillet 2013.

¹⁰ Le juge et l'entreprise, Dr. soc. 1996, p 742.

Le face à face entre l'employeur, seul décideur et le comité d'entreprise sollicité pour avis, a pu justifier les exigences très fortes posées par votre chambre sur le déroulement de la procédure de consultation afin que son avis puisse être rendu en toute connaissance de cause, ainsi que les conséquences que vous en avez tirées sur la mise en oeuvre du projet objet de la consultation, la validité du plan et des licenciements.

Mais l'abondant contentieux généré lors de la phase de consultation, l'insécurité sur les délais en découlant suscitaient des critiques qui ont conduit le législateur dans un premier temps à encadrer le délai d'action du comité d'entreprise¹¹, puis, dans la ligne de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, à modifier en profondeur tant la philosophie que la physionomie de la procédure de grands licenciements économiques.

Le nouveau dispositif opère une redéfinition des règles autour de lignes de force : négociation, sécurisation, efficacité, un repositionnement des acteurs avec un retour de l'Etat dans la procédure, sous le contrôle du juge administratif.

Le parti a été pris, pour l'élaboration du plan, de l'incitation à la négociation collective d'entreprise avec faculté d'arrêter celui-ci par accord collectif. Si la possibilité d'élaborer un document unilatéral est maintenue, l'accord collectif est encouragé en ce que le contrôle de son contenu est limité.

Afin de sécuriser la procédure et le contenu du plan, l'administration - la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) devient, dès l'engagement de la procédure de consultation, partie prenante dans le processus d'élaboration du PSE.

Dans un souci d'efficacité, elle est dotée de pouvoirs d'observations, de propositions¹² et d'injonctions¹³ à destination de l'employeur ce *"qui permet de repositionner les acteurs de l'entreprise dans une dynamique de dialogue et de recherche de compromis plutôt que de confrontation."*¹⁴ A l'issue de la procédure, il lui revient de valider l'accord collectif ou d'homologuer le document unilatéral de mise en oeuvre du PSE, décision déterminante puisqu'elle va conditionner la validité des licenciements.

L'administration avec les pouvoirs spécifiques dont on l'a dotée est désormais le pivot de la procédure, avec un rôle d'interface entre le comité d'entreprise, les acteurs de la négociation et l'employeur.

Le comité d'entreprise conserve ses prérogatives d'information et consultation en vue d'émettre ses avis, avec cette nuance qu'en l'absence d'avis rendu dans le délai imparti, il est réputé avoir été consulté.

L'objectif de sécurisation de la procédure transparaît aussi dans une volonté de maîtrise des délais. Tous les acteurs sont concernés : délais préfix pour la procédure de consultation du comité d'entreprise à l'issue desquels il est réputé avoir rendu ses deux avis, délais d'action et de réponse contraints pour l'administration et l'employeur, délais de procédure abrégés pour le juge administratif sous peine de dessaisissement.

¹¹ Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005. Le délai de saisine du juge des référés d'une contestation sur la régularité de la procédure est fixé 15 jours suivant chacune des réunions du CE.

¹² Article L.1233-57-5.

¹³ Article L.1233-57-6.

¹⁴ Cf. Instruction DGEFTP/DGT n°2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre de la procédure de licenciement économique collectif, fiche n°2.

Le contentieux est confié au juge administratif¹⁵ avec la création d'un bloc de compétence prévoyant le regroupement des recours avec celui relatif à la décision de validation ou d'homologation du PSE, de sorte que l'accès au juge s'en trouve retardé à l'issue de la décision de l'administration. La possibilité de saisir en référé le juge judiciaire sur la régularité de la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel¹⁶ est supprimée.

Le Conseil d'Etat s'est déjà prononcé à de nombreuses reprises sur la portée de ces dispositions, en particulier dans trois arrêts remarquables rendus en Assemblée le 22 juillet 2015¹⁷.

Madame Gaëlle Dumontier, rapporteur public, écrit à propos du bloc de compétence : *“Tout autre recours est interdit avant. Ainsi, le recours au juge des référés du tribunal de grande instance au cours de la procédure de consultation du comité d'entreprise est remplacé par la possibilité de solliciter une injonction de l'administration à l'employeur de fournir des informations, mais sans recours autre que le recours juridictionnel contre la décision finale de l'administration. Le recours hiérarchique lui-même est fermé. Tout autre recours est également interdit après : il en résulte un effet de « purge » de toute la procédure de licenciement collectif au sens large.”*

Le contrôle juridictionnel de la légalité des décisions administratives étant déterminé par les domaines dans lesquels l'administration a compétence pour se prononcer, il revient au juge administratif de contrôler la régularité de la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise/CSE¹⁸.

Le Conseil d'Etat l'a jugé dans l'arrêt d'assemblée Heinz du 22 juillet 2015, sur conclusions conformes du rapporteur public ci-dessus rapportées, énonçant que **l'administration ne peut homologuer “que si le comité a été mis en mesure d'émettre régulièrement un avis” sur l'opération projetée et ses modalités d'application et le plan de sauvegarde de l'emploi envisagé, avis qui doit être “rendu en toute connaissance de cause”** (consid. n°4).

La Haute juridiction ne fait **pas de différence entre les deux consultations**, en jugeant que *l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être légalement accordée si le comité d'entreprise n'a pas disposé des informations, notamment sur les raisons économiques, financières ou techniques invoquées par l'employeur, lui permettant de formuler en toute connaissance de cause ses avis sur l'opération projetée et sur le projet de licenciement* (consid. n°13).

C'est tout le sens de la loi du 14 juin 2013 qui a opéré un rapprochement entre les deux procédures par des renvois réciproques entre les textes¹⁹ et qui prévoit que *le comité d'entreprise [désormais CSE] doit rendre ses deux avis - sur l'opération projetée et ses modalités d'application et sur le projet de licenciement collectif - dans le même délai.*

Le législateur prévoit encore que l'employeur adresse aux représentants du personnel avec la convocation à la première réunion du comité d'entreprise tous renseignements utiles sur le projet de licenciement, ainsi que la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de

¹⁵ Article L.1235-7-1 du code du travail.

¹⁶ Article L.1235-7 alinéa 1^{er}. Selon les travaux parlementaires, cette suppression traduit un parti pris clair du législateur (Cf. rapport parlementaire, p 130 à 135).

¹⁷ CE, Ass. 22 juillet 2015, n° 385816, n°385668, n°386496, n°383481.

¹⁸ Cette tâche est dévolue au Direccte par les articles L.1233-57-2 du code du travail en cas de validation d'un accord collectif et L.1233-57-3 pour l'homologation de l'accord unilatéral.

¹⁹ L'article L.1233-30 renvoie à l'article L.2323-15 du code du travail.

licenciement²⁰, ce qui englobe les deux procédures.

S'il soustrait à la consultation du comité d'entreprise les points du projet de licenciement collectif sur lesquels se sont entendus les partenaires sociaux par accord collectif²¹, il ne fait **aucune différence sur le contrôle à opérer** par l'administration de la régularité de la procédure d'information et consultation selon la nature de l'acte à contrôler.

A ce propos, Madame le Rapporteur public écrit : **“Le cadre général du contrôle exercé par l'administration sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ne pose pas de difficulté. Son régime pour un document unilatéral, auquel nous nous limiterons aujourd'hui, sera mutatis mutandis transposable à celui de l'accord collectif, que l'administration ne peut légalement valider si la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise est irrégulière.**

Saisie de la demande d'homologation d'un document unilatéral, l'administration doit, selon l'article L. 1233-57-3, vérifier la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise. Par le prisme de cette décision, l'administration contrôle et « purge » toute la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, qui couvre un champ plus large que le seul plan de sauvegarde de l'emploi et même que le contenu du document unilatéral.

L'article L. 1233-30 impose en effet que le comité d'entreprise rende deux avis, concomitants mais distincts, l'un sur l'opération de restructuration projetée et ses modalités d'application (dit, sous l'ancienne codification « du livre IV »), l'autre (« consultation du livre III ») sur le projet de licenciement collectif, ce deuxième avis incluant, sans s'y limiter, l'examen du plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur doit lui adresser.”

[...] La régularité de la procédure d'information consultation du comité d'entreprise se rattache à la légalité interne de la décision administrative, puisqu'il ne s'agit pas d'une procédure préalable à la décision administrative mais d'une procédure interne à l'entreprise, préalable au dépôt de la demande, dont l'administration doit contrôler la régularité pour pouvoir légalement y répondre par une décision favorable (12 juillet 1995 Dondi n° 154219 aux Tables p. 1064). Vous n'en faites pas moins preuve de votre pragmatisme habituel en matière de consultations. Les vices qui peuvent se produire dans son déroulement ne l'entachent d'irrégularité que s'ils ont empêché la procédure d'information et consultation de remplir son objet, c'est-à-dire s'ils ont pu affecter le sens ou la portée de l'avis recueilli. C'est en quelque sorte à l'administration que votre jurisprudence demande de « faire du Danthony » (assemblée 23 décembre 2011 n° 353033 p.649).”²²

Madame le Rapporteur public opère un rapprochement avec les principes dégagés à propos des informations à transmettre par l'employeur au comité d'entreprise en cas de licenciement d'un salarié protégé : elles se doivent d'être précises et écrites, nécessaires avec l'ordre du jour joint à la convocation, **mais la consultation n'est pas irrégulière si le comité d'entreprise a disposé dans d'autres conditions des informations lui permettant de rendre son avis en toute connaissance de cause** (CE, 27 mars 2015, publié, Den Hartogh).

Ces développements ainsi que les décisions déjà rendues nous éclairent sur l'approche du Conseil d'Etat dans son appréciation de la régularité de la procédure d'information et consultation.

²⁰ Article L. 1233-31 du code du travail.

²¹ Selon l'alinéa 3 de l'article L. 1233-30, les éléments sur lesquels les partenaires sociaux se sont mis d'accord ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise.

²² Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat a posé le principe selon lequel, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise, ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

Dans l'arrêt Heinz, la Haute juridiction précise que le juge judiciaire est seul compétent pour se prononcer sur le motif économique justifiant les licenciements, mais que ***l'administration doit, sous le contrôle du juge administratif, s'assurer que le comité d'entreprise a été correctement informé du plan et de la situation économique de l'entreprise***. Lorsque l'employeur restreint sa présentation de la situation économique de l'entreprise au niveau d'un secteur d'activité qu'il définit, il doit ***justifier ce choix***.

Dans un arrêt du 23 mars 2016 n°389158 (Eclaireuses et Eclaireurs de France), le Conseil d'Etat énonce que *l'obligation qui incombe à l'administration d'envoyer copie au comité d'entreprise des observations qu'elle adresse à l'employeur ... vise à ce que le comité d'entreprise ... dispose de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause ; que le respect de cette obligation doit, par suite, être pris en compte dans l'appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise à laquelle doit se livrer l'administration à la date où elle statue sur la demande d'homologation*.

... la cour administrative d'appel de Versailles a retenu que l'absence d'envoi par l'administration au comité d'entreprise d'un courrier... que celle-ci avait adressé à l'employeur... méconnaissait le respect d'une garantie et entachait par elle-même d'irrégularité la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus qu'en se prononçant ainsi, sans procéder à une appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, la cour administrative d'appel de Versailles a commis une erreur de droit.

Selon un arrêt du 22 mai 2019 (no 413342), *la circonstance que le comité d'entreprise ou, désormais, le comité social et économique ait rendu ses avis au-delà des délais que ces dispositions [les articles L. 1233-30 et L. 1233-58 du Code du travail] prévoient est par elle-même sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité* ». L'important est de vérifier que « *le comité a été mis à même, avant cette transmission, de rendre ses deux avis en toute connaissance de cause dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation* ».

Dans l'affaire qui vous est soumise, il n'est pas en discussion que la décision de restructuration - fermeture de magasins - a été annoncée après l'ouverture de la procédure d'information et consultation et mise en oeuvre pendant le déroulement de celle-ci.

Nous sommes dans le temps et dans l'objet du contrôle de l'administration, ce qui exclut tout recours au juge judiciaire, à l'instar de tout autre recours administratif, gracieux ou hiérarchique.

Il ne peut être soutenu, pour justifier une intervention du juge judiciaire, que la contestation est relative à la mise en oeuvre anticipée du projet de restructuration. Un tel parti pris mettrait à mal toute la construction voulue par le législateur consistant donner un rôle central à l'administration sous le contrôle du juge administratif.

Il convient de se placer non pas du point de vue de la mise en oeuvre de la restructuration, mais de celui de la procédure d'information et consultation et de sa régularité.

C'est au prisme de l'objet de celle-ci que doivent être examinées les irrégularités qui l'entachent : le comité d'entreprise a-t-il reçu des informations nécessaires sur le projet de restructuration, quelles informations a-t-il reçues sur sa mise en oeuvre anticipée, a-t-il été suffisamment éclairé ... **dans quelle mesure le sens et la portée de son avis peuvent-ils être affectés ?**

En d'autres termes, l'irrégularité due à la mise en oeuvre partielle de la restructuration au cours de la procédure d'information et de consultation a-t-elle empêché celle-ci de produire son objet en considération de l'information reçue ? Le comité d'entreprise a-t-il été à même de rendre son avis en toute connaissance cause ou sa consultation a-t-elle été faussée ?

La procédure engagée devant le juge des référés judiciaire pour faire suspendre la mise en

oeuvre de la restructuration - faire rouvrir des magasins - tend à une remise en l'état initial, ce qui est un tout autre objet, et perd de vue celui de la procédure d'information et consultation qui est de permettre au comité d'entreprise de rendre ses deux avis en toute connaissance de cause. Elle n'a donc pas sa place.

Il revient au comité d'entreprise de tirer les conséquences des irrégularités relatives à la procédure de consultation en elle-même - pertinence des éléments d'information - ainsi que celles relatives à l'opération de restructuration projetée - ici sa mise en oeuvre partielle prématurée - et sur le projet de licenciement collectif incluant l'examen du PSE.

Il peut solliciter l'intervention de l'administration afin qu'elle use de ses pouvoirs d'observation, d'injonction pour remédier à la situation. C'est d'ailleurs ce qu'il a fait dans l'affaire présente.

L'ensemble des anomalies survenues pendant le déroulement de la procédure, comme les réponses apportées par l'administration vont nourrir les avis qu'il va élaborer.

Il revient à l'administration, sous le contrôle du juge administratif, de **procéder à une appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et consultation** en sanctionnant au besoin par un refus de validation ou d'homologation le projet proposé.

L'administration peut estimer la procédure régulière et néanmoins tirer les conséquences des irrégularités invoquées dans les avis - comme la mise en oeuvre anticipée de la restructuration - en refusant d'homologuer l'acte unilatéral ou de valider l'accord majoritaire.

Pour formel qu'il puisse apparaître²³, le dispositif ainsi mis en place par le législateur de 2013 n'en respecte pas moins les prérogatives et la place du comité d'entreprise dans la procédure. Celui-ci est mis en mesure de remplir son office et d'atteindre l'objectif qui lui est assigné de rendre ses avis en toute connaissance de cause, sous peine de sanctions lorsque sa consultation aura été faussée, sans qu'il soit nécessaire de recourir au juge des référés judiciaire.

Dans l'affaire présente, il peut être observé que si le comité d'entreprise n'a pas abouti dans sa demande de suspension de la restructuration, son intervention auprès de l'administration a atteint son objectif : elle a servi de révélateur à l'employeur qui a abandonné le projet de réorganisation et de PSE pour une procédure collective.

S'il n'est pas satisfait de la décision administrative, le comité d'entreprise dispose d'un recours devant le juge administratif pour contester, en particulier, la régularité de la procédure d'information et consultation. Il s'agit d'un recours différé, qui ne peut être distinct de celui relatif à la décision de validation, d'homologation ou de refus en application du principe du regroupement du contentieux voulu par le législateur²⁴.

Il ne peut être soutenu que ce dispositif le priverait d'un accès effectif et utile au juge afin de contester la décision de l'employeur de mise en oeuvre anticipée de la restructuration. Le comité d'entreprise n'est pas privé de recours. Si celui-ci est seulement encadré par des règles spécifiques, son droit à un recours effectif devant la juridiction administrative n'en est pas moins garanti.

Le caractère utile de celui-ci est à apprécier à l'aune de la place qui lui est dévolue dans la procédure, à savoir l'obligation d'être informé et consulté et le droit de disposer d'une information lui permettant de rendre son avis en toute connaissance de cause.

Le comité d'entreprise n'est pas limité dans les griefs qu'il est susceptible d'invoquer et son droit à contestation n'est pas subordonné à des conditions spécifiques, autres que celles relatives aux conditions générales de recevabilité d'une action juridictionnelle en droit interne.

²³ Hélène Nassom-Tissandier, L'appréciation des PSE par le juge administratif ou la quête de l'efficacité, RJS 2018 p.185.

²⁴ Article L.1235-7-1 du code du travail.

L'annulation de la décision de validation ou d'homologation pour irrégularité de la procédure de consultation est sanctionnée²⁵.

Pour l'ensemble de ces raisons, les dispositions de l'article 6 de la CESDH sont respectées.

Avis de rejet du pourvoi

²⁵ Article L.1235-16 du code du travail. Le salarié peut prétendre à réintégration, sous réserve de l'accord des parties, ou à défaut, au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. La nullité du licenciement n'est pas encourue, celle-ci n'étant prévue qu'en cas d'annulation pour absence ou insuffisance du PSE.