

RÉSUMÉ :

L'autorité administrative a pu légalement retenir que ce PSE arrêté par le document unilatéral qui lui était soumis était suffisant, au regard des moyens de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient et compte tenu de l'ensemble des mesures qu'il comporte, dont celles figurant à son plan de reclassement, eu égard au contrôle qui lui incombe, en particulier quant au plan de reclassement. A cet égard, les circonstances, d'une part, que le plan de reclassement ne mentionne dans ses développements consacrés aux éléments de calendrier la diffusion aux salariés que d'une seule offre de reclassement, d'autre part, que la liste de postes de reclassement annexée à ce plan ne prévoit pas de critères de départage en cas de candidatures multiples sur un même poste, sont en tout état de cause sans influence sur l'étendue de l'obligation qui pèse sur l'employeur au stade du licenciement en application de l'article L. 1233-4 du code du travail.

TEXTE INTÉGRAL

Rejet

ECLI : ECLI:FR:CECHR:2022:437767.20220620

Recours : Excès de pouvoir

Vu la procédure suivante :

Le comité d'entreprise de l'unité économique et sociale (UES) Hop !, le Syndicat CGT Hop !, la CFDT Groupe Air France SPASAF, l'Union de l'encadrement Hop ! CFE-CGC FNEMA, le syndicat UNSA Aérien et M. A B ont demandé au tribunal administratif de Melun d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 5 février 2019 par laquelle la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Hop !. Par un jugement n° 1903205 du 5 juillet 2019, le tribunal administratif a annulé cette décision.

Par un arrêt n° 19PA02896, 19PA02901 du 19 novembre 2019 la cour administrative d'appel de Paris a, sur appels de la société Hop ! et de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, annulé ce jugement et rejeté la demande présentée devant le tribunal administratif de Melun.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire, un mémoire en réplique et un nouveau mémoire, enregistrés les 20 janvier et 6 août 2020 et les 3 mai et 30 juin 2021, au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le Comité social et économique de l'UES Hop !, le Syndicat CGT Hop !, l'Union de l'encadrement Hop ! CFE-CGC FNEMA et M. B demandent au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter les requêtes d'appel ;

3°) de mettre à la charge de l'État et de la société Hop ! la somme de 5 000 euros chacun au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;

- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Thalia Breton, auditrice,

- les conclusions de M. Raphaël Chambon, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Lyon-Caen, Thiriez, avocat du comité social et économique de l'Union économique et sociale Hop !, du syndicat CGT Hop ! confédération générale du travail de la société Hop !, de la société CFE-CGC/FNEMA - syndicat Union de l'encadrement Hop ! et de M. A B et à la SCP Gatineau, Fattaccini, Rebeyrol, avocat de la société Hop ! ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces des dossiers soumis aux juges du fond que, par une décision du 5 février 2019, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de

sauvegarde de l'emploi de la société Hop !. Par un jugement du 5 juillet 2019, le tribunal administratif de Melun a, sur demande du comité d'entreprise de l'unité économique et sociale (UES) Hop !, des syndicats CGT Hop !, CFDT Groupe Air France SPASAF, Union de l'encadrement Hop ! CFE-CGC FNEMA, UNSA Aérien et de M. A B, salarié de la société Hop !, annulé cette décision. Le comité social et économique de l'UES Hop ! et autres se pourvoient en cassation contre l'arrêt du 19 novembre 2019 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a, sur appels de la société Hop ! et de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, annulé le jugement et rejeté leur demande.

Sur les moyens tirés de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

2. En premier lieu, d'une part, s'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi devant précéder les licenciements pour motif économique de plus de dix salariés, aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : " Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. " Aux termes de l'article L. 1233-62 du même code : " Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; () ". Aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : " A défaut d'accord (), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. ". Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : " () l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues

aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : / 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; / 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1 ".

3. Il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code. A ce titre, elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe.

4. D'autre part, concernant le licenciement pour motif économique d'un salarié, qu'il soit ou non précédé d'un plan de sauvegarde de l'emploi, aux termes de l'article L. 1233-4 du code du travail : " Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. / () L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret. / Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ".

5. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'au stade du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer qu'en application des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, que l'employeur a identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise et, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, que l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, a procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement sur le territoire national dans les autres entreprises du groupe, quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir à ces postes, en indiquant dans le plan, pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, leur nombre, leur nature et leur localisation. En revanche, à ce stade de la procédure, il ne lui appartient pas de contrôler le respect de l'obligation qui, en application de l'article L. 1233-4 du code du travail, incombe à l'employeur qui projette de licencier un salarié pour motif économique, consistant à procéder, préalablement à son licenciement, à une recherche sérieuse des postes disponibles pour le reclassement de ce salarié, qu'ils soient ou non prévus au plan de sauvegarde de l'emploi, en vue d'éviter autant que de possible ce licenciement. Il en va ainsi même lorsque le document unilatéral arrêtant le plan de sauvegarde d'emploi comporte des garanties relatives à la mise en œuvre de l'obligation, prévue à l'article L. 1233-4 du code du travail, de recherche sérieuse de reclassement individuel. Au demeurant, de telles garanties, dont les salariés pourront, le cas échéant, se prévaloir, pour contester leur licenciement, ne sont pas de nature à dispenser l'employeur de respecter, dans toute son étendue, l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article L. 1233-4 du code du travail.

6. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Hop ! comporte une liste de postes de reclassement disponibles au sein de la société Hop ! et au sein du groupe AF-KLM assortie des précisions quant aux postes en cause, des garanties quant au calendrier de transmission aux salariés de propositions de reclassement indiquant qu'une offre d'emploi personnalisée sera faite aux salariés concernés par écrit à compter du 21 février 2019, de même que des éléments relatifs à des dispositifs d'accompagnement du reclassement externe. En jugeant que l'autorité administrative avait pu légalement retenir que ce plan de sauvegarde de l'emploi arrêté par le document unilatéral qui lui était soumis était suffisant, au regard des moyens de l'entreprise Hop ! et du groupe auquel elle appartient et

compte tenu de l'ensemble des mesures qu'il comporte, dont celles figurant à son plan de reclassement, la cour administrative d'appel de Paris, qui a suffisamment motivé son arrêt, n'a pas dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis, ni commis d'erreur de droit, eu égard au contrôle qui lui incombe, en particulier quant au plan de reclassement ainsi qu'il a été dit aux points 3, 4 et 6. A cet égard, les circonstances, d'une part, que le plan de reclassement ne mentionne dans ses développements consacrés aux éléments de calendrier la diffusion aux salariés que d'une seule offre de reclassement, d'autre part, que la liste de postes de reclassement annexée à ce plan ne prévoit pas de critères de départage en cas de candidatures multiples sur un même poste, sont en tout état de cause sans influence sur l'étendue de l'obligation qui pèse sur l'employeur au stade du licenciement en application de l'article L. 1233-4 du code du travail.

Sur le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise :

7. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dans sa version applicable au litige : " En l'absence d'accord collectif () l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié () la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise () ".

8. D'autre part, il résulte des dispositions de l'article L. 1233-28 du code du travail que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours doit réunir et consulter, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. A ce titre, le I de l'article L. 1233-30 du même code, dans sa version applicable au litige, dispose, s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que : " () l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ; / 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. () Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours ". Aux termes de l'article L. 1233-31 du même code, dans sa version applicable : " 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. "

9. Il résulte des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'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 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. Il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité.

10. Il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la cour a estimé, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, que le comité d'entreprise a pu se prononcer lors de sa réunion du 18 janvier 2019 sur l'opération projetée et le plan de sauvegarde de l'emploi et que le secteur économique au regard duquel l'employeur devait justifier son projet et son motif économique était clairement identifié comme celui de l'activité court-courrier du groupe Air France dans le livre 2 du projet de réorganisation. En en déduisant que les informations transmises au comité d'entreprise quant au secteur d'activité retenu n'étaient pas insuffisantes et que le comité d'entreprise avait pu émettre ses avis en toute connaissance de cause, contrairement

à ce qui était soutenu, la cour, dont l'arrêt est suffisamment motivé sur ce point, n'a pas commis d'erreur de droit.

Sur le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail :

11. Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dans sa version applicable au litige : " En l'absence d'accord collectif () l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié () la régularité de la procédure d'information et de consultation (), le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail () ". Aux termes de l'article L. 4612-8-1 du même code, dans sa version applicable au litige : " Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. " Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) concernés, elle ne peut légalement accorder la validation ou l'homologation demandée que si cette consultation a été régulière.

12. Aux termes du premier alinéa de l'article L. 4614-9 du même code, dans sa version applicable au litige : " Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. " Il résulte de ces dispositions qu'il appartient à l'administration, saisie dans les conditions mentionnées au point précédent, de s'assurer, en tenant compte des conditions dans lesquelles l'expert le cas échéant désigné a pu exercer sa mission, que le ou les CHSCT

concernés ont pu, lorsque leur consultation est requise, se prononcer sur l'opération projetée en toute connaissance de cause.

13. D'une part, il résulte des termes mêmes de l'arrêt attaqué que la cour administrative d'appel a estimé que l'analyse de l'expert mandaté par le CHSCT de la société Hop ! était suffisamment précise et détaillée pour que le CHSCT ait pu se prononcer en toute connaissance de cause. Par suite, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que l'arrêt attaqué est entaché d'erreur de droit en ce qu'il omet de rechercher si les informations dont disposait le CHSCT correspondaient aux informations utiles à l'exercice de sa mission.

14. D'autre part, en estimant que dès lors que des informations relatives à l'impact des suppressions de postes sur les missions au sein de l'entreprise ont été transmises par l'employeur à l'expert désigné par le CHSCT, qui a présenté dans son rapport, remis au CHSCT avant que ce dernier, conformément aux dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail, prenne position sur l'opération projetée, les conséquences de la réorganisation envisagée sur la gouvernance de chaque direction, la charge de travail, le recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée et les risques psycho-sociaux, et que par suite, les informations transmises au CHSCT n'étaient pas insuffisantes, la cour a porté sur les pièces du dossier qui lui était soumis une appréciation souveraine exempte de dénaturation.

Sur le moyen tiré de l'illégalité des catégories professionnelles définies par le plan de sauvegarde de l'emploi :

15. Aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail : " L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : () 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées () ". L'article L. 1233-57-3 du même code prévoit qu'en l'absence d'accord collectif, ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° : " () l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 () ".

16. En vertu de ces dispositions, il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe les catégories professionnelles mentionnées au

4° de l'article L. 1233-24-2 cité ci-dessus, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir, que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Au terme de cet examen, l'administration refuse l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations, telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

17. Il résulte des termes mêmes de la décision attaquée que la cour administrative d'appel a estimé, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, que, si le document unilatéral de la société Hop ! distinguait trente-trois catégories professionnelles, dont certaines présentaient des intitulés proches, il ne ressortait pas des pièces du dossier qui lui était soumis qu'elles auraient été déterminées sur le fondement de considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature ou sans tenir compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation incombant à l'employeur, ni que le choix des catégories professionnelles aurait eu pour but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression était recherchée. Par suite, contrairement à ce que soutiennent les requérants, la cour administrative d'appel a pu sans erreur de droit retenir que la définition des catégories professionnelles par le plan litigieux ne faisait pas obstacle à ce que l'administration procède à son homologation.

18. Il résulte de tout ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation de l'arrêt du 19 novembre 2019 de la cour administrative d'appel de Paris qu'ils attaquent. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants une somme au

titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Les mêmes dispositions font obstacle à ce qu'une somme mise à ce titre à la charge de la société Hop ! et de l'État qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes.

D E C I D E :

Article 1er : Le pourvoi du Comité social et économique de l'UES Hop !, du Syndicat CGT Hop !, de l'Union de l'encadrement Hop ! CFE-CGC FNEMA et de M. B est rejeté.

Article 2 : Les conclusions présentées par la société Hop ! au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : La présente décision sera notifiée au Comité social et économique de l'Union économique et sociale Hop !, au Syndicat CGT Hop !, à l'Union de l'encadrement Hop ! CFE-CGC FNEMA, à M. A B, à la société Hop ! et au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Délibéré à l'issue de la séance du 25 mai 2022 où siégeaient : M. Rémy Schwartz, président adjoint de la section du contentieux, présidant ; Mme Maud Vialettes, Mme Gaëlle Dumortier, présidentes de chambre ; M. Yves Doutriaux, Mme Carine Soulay, Mme Fabienne Lambolez, M. Jean-Luc Nevache, M. Damien Botteghi, conseillers d'Etat et Mme Thalia Breton, auditrice-rapporteuse.

Rendu le 20 juin 2022.

Le président :

Signé : M. Rémy Schwartz

La rapporteure :

Signé : Mme Thalia Breton

La secrétaire :

Signé : Mme Sylvie Alleil437767

Composition de la juridiction : M. Rémy Schwartz, M. Raphaël
Chambon, Mme Thalia Breton, SCP LYON-CAEN, THIRIEZ

Copyright 2022 - Dalloz - Tous droits réservés.