

CONCLUSIONS

Mme Gaëlle DUMORTIER, rapporteur public

1- L'affaire qui vient d'être appelée, et qui concerne la validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi adopté par accord collectif majoritaire au sein de l'unité économique et sociale Darty Paris Ile-de-France, soulève des questions importantes et/ou délicates sur l'étendue du contrôle qui incombe à l'autorité administrative saisie d'une demande de validation. Jusqu'où ce contrôle doit-il porter s'agissant de la régularité de l'information et consultation du comité d'entreprise, s'agissant des conditions de conclusion de l'accord collectif majoritaire, s'agissant du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ? Elle vous conduira également à juger des conséquences de la prise de parole, devant le tribunal administratif, d'une partie qui n'a pas produit lors de l'instruction écrite.

2- L'unité économique et sociale Paris – Île-de-France du groupe Darty, composé essentiellement des sociétés Etablissements Darty-et-fils et A 21 Darty Paris Île-de-France, a engagé en août 2013 un projet de réorganisation pour sauvegarde de sa compétitivité, la conduisant à envisager la suppression de 415 emplois. Elle a obtenu de l'administration la validation d'un accord collectif majoritaire sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, adopté le 12 septembre 2013 par quatre des six organisations syndicales représentatives, à l'exception de la Confédération général du travail et de Force ouvrière.

Le syndicat CGT Darty-Ile-de-France, qui n'a obtenu l'annulation de la décision de validation ni en première instance ni en appel, se pourvoit régulièrement en cassation. Son pourvoi est présenté conjointement avec la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services, qui est pour sa part dépourvue de qualité pour se pourvoir faute d'avoir été partie en appel.

3- L'un des moyens de cassation est fondé.

La cour a en effet omis de répondre au moyen par lequel l'appelante reprenait sa contestation de première instance sur la régularité de la procédure de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du service après-vente, en discutant le raisonnement par lequel le tribunal avait écarté son moyen et invitait la cour à l'accueillir. Même si la cour n'avait pas à contrôler comme en cassation le raisonnement du juge de première instance, il lui appartenait tout de même d'examiner à son tour le moyen. Comme elle n'en a dit mot, vous annulerez son arrêt, ce qui vous imposera de statuer immédiatement

sur l'appel compte tenu de l'expiration du délai de trois mois imparti à la cour pour le faire. Les moyens sont nombreux et beaucoup sont complexes.

4- L'appelante soutient tout d'abord que le jugement est irrégulier au motif que la parole a été donnée à l'audience au représentant de l'un des syndicats signataires de l'accord alors qu'il n'avait pas produit au cours de l'instruction écrite. La question n'est pas inconnue de votre formation, qui vient le mois dernier, par une décision *B...* (n° 381754 21 octobre 2015 à publier au recueil), de fixer les conditions de la régularité d'une telle prise de parole, mais dans le cadre particulier et spécifique du contentieux disciplinaire ordinal des professions médicales. Vous devez la trancher aujourd'hui pour une procédure dans laquelle ce sont les dispositions de droit commun du code de justice administrative qui s'appliquent, et qui à notre avis doivent conduire à une solution en partie différente.

4.1- Il faut partir, comme l'appelante, de l'article R. 732-1 du code de justice administrative qui régit la tenue de l'audience devant les tribunaux administratifs et cours administratives d'appel et qui prévoit qu'après le rapport et le cas échéant les conclusions du rapporteur public, « *les parties peuvent... présenter, soit en personne, soit par un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, soit par un avocat, des observations orales à l'appui de leurs conclusions écrites* ».

4.2- Vous avez déjà déduit de ce texte (alors à l'article R. 196 du code des tribunaux et cours), qu'est irrégulier l'arrêt d'une cour administrative d'appel qui a autorisé à présenter des observations orales une personne qui n'était pas partie à l'instance (16 janvier 2002 *syndicat national de la police en tenue* n° 196637 aux Tables p. 883, aux conclusions du président Chauveau) ou qui, quoique présentant ces observations orales au nom d'une partie, n'était pas la partie en personne ou son avocat (30 septembre 2005 *C...* n° 262953 aux Tables p. 1049 sur ce point ; 28 novembre 2008 *Caisse primaire d'assurance maladie de la Creuse* n° 283237 aux Tables p. 867 sur ce point).

Le texte interdirait que l'irrégularité puisse devant un tribunal administratif résulter de façon aussi automatique de ce que le président aurait donné la parole à une personne qui n'était pas partie. La rédaction de la décision *C...* la réserve d'ailleurs clairement aux seules cours. En effet, l'article R. 732-1 permet au président de la formation de jugement d'un tribunal administratif « *à titre exceptionnel, [de] demander des éclaircissements à toute personne présente dont l'une des parties souhaiterait l'audition* ». Il vous faudrait donc d'abord rechercher si cet alinéa ne rendait pas régulière la prise de parole en cause, comme vous le faites d'ailleurs (voyez 16 décembre 1996 *élections municipales de Betschdorf* n° 173220 p. 491).

Mais vous n'avez pas à vous poser cette question en l'espèce, car le syndicat signataire dont le représentant a pris la parole était bien partie devant le tribunal administratif. L'assemblée du contentieux a en effet jugé le 22 juillet dernier dans sa décision *Pages Jaunes* n° 385668 à publier au Recueil que les syndicats signataires devaient être mis en cause en qualité de défendeurs dans le contentieux contre la décision de validation (ct 9).

4.3- Le seul sujet est donc celui de l'éventuelle irrégularité qui résulterait de ce que des observations orales présentées par une partie ne l'ont pas été à l'appui de ses conclusions écrites puisqu'elle n'avait rien produit.

Sur ce point, vous avez déjà jugé qu'il n'y avait pas d'irrégularité à ne pas avoir permis au colistier d'un requérant ayant introduit une contestation électorale de prendre la parole alors que ce dernier n'avait pas présenté de conclusions écrites devant le tribunal (21 août 1996 *élections municipales de Noyon* n°176927 aux Tables p. 1100, solution fichée à la rubrique « règles de procédures contentieuses spéciales » en matière électorale, mais qui paraît valoir pour toutes les prises de paroles à l'audience devant les tribunaux et cours puisqu'elle se fonde sur l'article R. 196).

Dans l'affaire *B...*, nous vous avons exposé qu'il ne nous paraissait ni nécessaire ni raisonnable de juger *a contrario* qu'une irrégularité puisse résulter automatiquement de ce que la parole aurait été donnée à une partie qui n'aurait pas produit de conclusions écrites. Le principe est normalement que les parties ne peuvent sans irrégularité se voir refuser la parole (section 19 avril 1968 *conseil départemental de l'ordre des médecins du Puy-de-Dôme* n° 65956 p. 254), de sorte que le président de la formation de jugement peut, dans le doute sur le déroulement de l'instruction de l'affaire appelée, préférer donner la parole à une partie que faire jouer la latitude ouverte par la décision *élection municipales de Noyon* de ne pas la donner à celle qui n'a pas produit. La seule question qui vaille est de savoir dans quels cas une telle prise de parole doit le conduire à rouvrir l'instruction.

Vous nous avez suivis sur ce point dans l'affaire *B...*, en ne retenant pas une irrégularité automatique dans un tel cas. Rien ne justifierait de retenir une solution différente dans le cadre du contentieux administratif de droit commun.

Vous ne nous avez pas complètement suivie en revanche sur les hypothèses dans lesquels vous avez jugé que la prise de parole devait conduire le juge disciplinaire ordinal à rouvrir l'instruction. Nous vous proposons en effet, pour tirer les conséquences du caractère essentiellement écrit de la procédure, de vous inspirer de ce que la section du contentieux a prévu pour la production des écrits après la clôture de l'instruction (section du 5 décembre 2014 *D...* n° 340943 p. 369), c'est-à-dire que le juge ne puisse sans rouvrir l'instruction tenir compte des observations ne s'appuyant pas sur les écritures.

Vous êtes allés plus loin en jugeant que le juge disciplinaire ordinal devait également rouvrir l'instruction si les propos tenus étaient d'une nature telle qu'ils étaient susceptibles d'exercer une influence sur la décision et qu'il ne pouvait utilement y être répondu pendant l'audience. Mais cet ajout s'explique à nos yeux par la nature particulière de ce contentieux, qui, en raison de son caractère répressif, laisse une part plus importante à l'oralité et à la comparution personnelle de la personne poursuivie. La rédaction de la décision le montre bien d'ailleurs, qui s'appuie pour le juger non seulement sur le caractère contradictoire de la procédure, mais aussi sur « *les droits du praticien poursuivi* ».

Nous vous proposons, pour le contentieux administratif de droit commun et dans le cadre des dispositions de l'article R. 732-1 du code de justice administrative, qui n'était pas applicable dans l'affaire *B...*, de vous en tenir au premier temps du raisonnement, qui n'impose de rouvrir l'instruction que pour tenir compte de circonstances de fait ou d'éléments de droit exposés par la personne entendue dont il n'aurait pas été fait état par écrit avant la clôture de l'instruction. Vous écarterez donc le moyen d'irrégularité du jugement, dès lors qu'il n'est pas établi que le tribunal administratif aurait tenu compte de circonstances de fait ou d'éléments de droit exposés par la personne entendue dont il n'aurait pas été fait état par écrit avant la clôture de l'instruction.

5- Plusieurs des moyens de fond ont trait à la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du service après-vente.

5.1- L'article L. 1233-57-2 du code du travail impose à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif en matière de plan de sauvegarde de l'emploi, de s'assurer de la régularité de la procédure d'information et de consultation de ces deux instances, tout comme elle doit le faire lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral.

Il n'y a pas de doute que sa façon d'y procéder est dans un cas comme dans l'autre celle que l'assemblée du contentieux a définie le 22 juillet dernier dans la décision *E...* n° 285816 à publier au Recueil, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas s'arrêter aux éventuels vices qui ont pu émailler le déroulement de ces procédures mais rechercher si l'instance a été mise à même d'émettre régulièrement l'avis que les textes imposent – et notamment à ce titre, par exemple, si elle a disposé de tous les éléments utiles dans des conditions lui permettant de le rendre en toute connaissance de cause.

La procédure d'information et consultation soumise au contrôle de l'administration n'est pour autant pas la même dans les deux cas. En effet, si l'article L. 1233-30 impose que le comité d'entreprise émette 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 prévoit en revanche que les éléments du projet de licenciement collectif qui font l'objet d'un accord collectif majoritaire ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise.

Cela ne veut pas nécessairement dire que le comité d'entreprise ne recevrait aucune information sur ces éléments, et moins encore qu'il serait interdit à l'employeur de le consulter néanmoins sur le projet de licenciement, comme il l'a fait en l'espèce pour se préserver la possibilité de soumettre à l'administration un document unilatéral sur le plan de sauvegarde de l'emploi dans l'hypothèse où les négociations n'aboutiraient pas. Cela ne veut même pas dire que, s'il décidait de consulter le comité d'entreprise à titre facultatif, l'employeur pourrait se dispenser de le faire régulièrement, de la même façon que vous jugez que l'administration qui procède à une consultation facultative doit l'opérer de façon régulière.

Cela signifie seulement que seule la partie obligatoire de l'information et consultation du comité d'entreprise entre dans le champ du contrôle de l'administration défini par les dispositions de l'article L. 1233-57-2, et, par conséquent, que seule l'irrégularité de la partie obligatoire de l'information consultation peut être saisie par elle et justifier légalement un refus de validation. Il y a en effet une différence fondamentale entre une procédure administrative de consultation préalable, qui se rattache à la légalité externe de la décision administrative, et les procédures de consultation internes à l'entreprise, qui ne peuvent affecter la légalité de la décision administrative que pour autant qu'elles entrent dans le champ du contrôle de l'administration, au titre de la légalité interne de sa décision.

5.2- Il en résulte qu'en l'espèce, l'une des irrégularités de consultation du comité d'entreprise invoquées par la requérante est inopérante. Celle-ci soutient en effet que le

comité d'entreprise n'aurait pas reçu les informations sur le plan de reclassement du plan de sauvegarde de l'emploi dans des conditions lui ayant permis de rendre son avis en toute connaissance de cause. Or, le plan de sauvegarde de l'emploi avait fait l'objet de l'accord collectif, il n'avait donc pas à être soumis à la consultation du comité d'entreprise. La requérante ne peut dès lors utilement soutenir que l'avis rendu ne l'aurait pas été en toute connaissance de cause sur cet élément.

5.3- Une deuxième irrégularité invoquée n'est pas inopérante, puisqu'elle couvre également la partie obligatoire de la consultation : elle a trait à la présence, lors de la réunion, d'un troisième collaborateur assistant l'employeur et ayant voix consultative, alors que l'article L. 2325-1 ne prévoit la possibilité pour l'employeur que de se faire assister par deux collaborateurs. Dès lors toutefois que les membres présents ne se sont pas opposés à cette présence et qu'il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle aurait été de nature à exercer une influence sur le sens de l'avis rendu, il n'en résulte pas d'irrégularité. C'est le cadre pragmatique de votre décision *E...* qui s'applique ici sans particularité. Vous noterez que la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation est dans le même sens s'agissant de ce genre de présence (Cass. Soc. 8 juillet 2014 *Mme A...et autres* n° 13-18217 Bulletin 2014, V, n° 178).

5.4- Une troisième irrégularité invoquée vous oblige à faire un détour par les procédures d'observation et d'injonction que la loi du 14 juin 2013 met entre les mains de l'administration aux articles L. 1233-57-5 et -57-6. La requérante reproche en effet à l'administration ne pas lui avoir pas transmis, non plus qu'au comité d'entreprise, les informations que l'employeur lui avait communiquées dans le cadre de l'instruction de sa demande d'injonction.

La procédure d'injonction créée par le législateur du 14 juin 2013 à l'article L. 1233-57-5 est une sorte de « substitut non juridictionnel » à la procédure qui permettait auparavant de saisir en référé le président du tribunal de grande instance au cours de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise pour qu'il ordonne la communication par l'employeur à ce dernier d'informations manquantes. C'est l'administration à laquelle il est désormais possible d'enjoindre à l'employeur de fournir des éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure. En revanche la décision prise par l'administration sur cette demande ne peut être contestée qu'à l'occasion du recours contre la décision sur la demande d'homologation ou de validation.

La loi du 14 juin 2013 a également prévu, à l'article suivant, la possibilité pour l'administration, sans qu'il soit besoin de lui demander cette fois-ci, de faire à tout moment en cours de procédure « *toute observation ou proposition à l'employeur* », concernant non seulement « *le déroulement de la procédure* », mais aussi « *les mesures sociales* » du plan de sauvegarde de l'emploi. Et elle a maintenu, à l'article L. 1233-57 la faculté dont l'administration disposait déjà, de « *présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi* ».

Dans le cadre de la procédure d'injonction, aucune formalité d'information particulière n'est imposée par la loi. L'administration doit seulement apporter une réponse dans un délai de cinq jours, soit sous forme d'un refus, soit sous forme d'injonction. En l'occurrence, elle a refusé de faire droit à la demande d'injonction, mais après avoir, lors de

l'instruction de cette demande, posé un certain nombre de questions à l'employeur, auxquelles celui-ci a répondu.

Si la requérante croit pouvoir protester contre le fait que le comité d'entreprise n'aurait pas eu copie de la réponse de l'employeur, c'est parce que, dans le cadre de la procédure d'observations de l'article L. 1233-57-6, comme d'ailleurs dans celui des propositions de l'article L. 1233-57, les représentants du personnel, ainsi que les organisations syndicales représentatives en cas de négociation en cours, reçoivent copie des observations ou propositions de l'administration et des réponses de l'employeur.

A partir du moment où la loi ne prévoit pas de cadre autre, pour une intervention spontanée de l'administration, que celui de l'observation ou de la proposition, on pourrait se demander s'il convient en conséquence de qualifier comme telle toute intervention de l'administration auprès de l'employeur. L'instruction du ministre chargé du travail du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif plaide d'ailleurs en ce sens puisque, tout en incitant les directions régionales à une attitude très active pendant toute la procédure interne à l'entreprise, elle n'évoque que les voies de l'injonction et de l'observation. Nous sommes plutôt d'avis pour notre part que l'administration peut avoir besoin d'un niveau plus informel d'échanges, qu'il serait déraisonnable de qualifier systématiquement d'observations sous peine de la condamner à prendre son téléphone, et que sa volonté d'user des procédures que lui ouvre le législateur se déduira des pièces du dossier. D'ailleurs, quand il s'agira d'observations, le seul fait d'avoir omis d'en donner copie aux représentants du personnel ne sera pas, par lui-même, de nature à emporter irrégularité de leur consultation, il faudra encore qu'ils n'aient pu de ce fait rendre leur avis en toute connaissance de cause.

En tout état de cause, la question de la copie ne se pose à aucun titre dans notre affaire, puisque les échanges entre l'administration et l'employeur se sont tenus dans le cadre de l'instruction de la demande d'injonction présentée par la requérante. Quand bien même vous jugeriez que toute intervention spontanée de l'administration auprès de l'employeur devrait être qualifiée d'observation ou proposition, il resterait exclu que tel puisse être le cas lorsque l'administration est seulement en train d'instruire une demande d'injonction qui lui a été faite, sauf à ce que l'administration doive se prononcer à l'aveugle sur une telle demande. C'est sur ce terrain que nous vous proposons d'écarter le moyen.

5.5- La quatrième irrégularité invoquée est relative à la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du service après-vente. Vous avez jugé le 21 octobre dernier par la décision *SKF* n° 386123, à mentionner aux Tables sur ce point, que le contrôle à opérer par l'administration était, dans son principe, opéré de la même façon que celui fixé par la décision *E...* pour la consultation du comité d'entreprise, mais *mutatis mutandis*, car ce n'est ni sur l'opération projetée ni sur le projet de licenciement collectif – et à ce titre, notamment pas sur le plan de sauvegarde de l'emploi – que le comité d'hygiène émet un avis. C'est, le cas échéant, au titre de sa compétence générale, figurant à l'article L. 4612-18, sur toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, c'est-à-dire sur les conséquences du projet de compression d'effectif sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés, et donc *a priori* de ceux qui restent dans l'entreprise.

Dans ces conditions, l'irrégularité invoquée par la requérante, tenant à ce que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi n'aurait pas été communiqué au comité d'hygiène du service après-vente dans toutes ses versions successives, et à ce que l'ultime version ne lui aurait été communiquée qu'au cours de la réunion lors de laquelle il a rendu son avis, est à la limite de l'inopérance. A supposer que certaines modifications apportées au projet de plan de sauvegarde de l'emploi puissent avoir une incidence sur les conditions de santé, de sécurité ou de travail des salariés qui ne seront pas licenciés, il n'est pas établi que tel ait été le cas en l'espèce et que les modifications portées à la connaissance du comité d'hygiène le jour de sa consultation aient été d'une nature telle que son avis n'ait pu être rendu en toute connaissance de cause.

6- La requérante conteste ensuite les conditions de négociation de l'accord collectif majoritaire.

6.1- Vous écarterez, cette fois sans vous y attarder, le moyen tiré de ce que divers éléments du plan de sauvegarde de l'emploi auraient dû faire l'objet d'une décision d'homologation distincte dès lors qu'ils n'avaient pas fait l'objet d'une négociation suffisante. La loi prévoit certes, à l'article L. 1233-57-3, qu'il y a matière à homologation d'un document unilatéral lorsque l'accord collectif majoritaire n'épuise pas tous les champs sur lesquels il est ouvert par l'article L. 1233-24-2. Mais l'accord doit, pour pouvoir être validé, porter au moins sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, la validation ne saurait donc par construction être refusée au motif que certains éléments de ce plan devrait faire l'objet d'un document unilatéral.

6.2- Beaucoup plus délicat est le moyen par lequel la requérante soutient que la procédure de négociation aurait été irrégulière, au motif que les informations sur le plan de reclassement données lors de la première des trois réunions de négociation n'aurait pas permis aux syndicats d'être suffisamment éclairés. Un tel moyen est-il opérant ? Dans quelle mesure l'administration a-t-elle à vérifier la régularité de la négociation d'un accord collectif majoritaire, au même titre qu'elle contrôle la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ?

Sans doute considérez-vous en principe, comme le rappelait notre collègue Claire Landais en concluant devant la section sur l'affaire du 23 mars 2012 *fédération Sud Santé sociaux* n° 331805 p. 102, que, lorsque l'administration donne son onction à un acte de droit privé, elle ne peut légalement le faire si cet acte n'est pas valide. Ainsi la décision de section du 4 mars 1960 *société anonyme « Le Peignage de Reims »* n° 39554 p. 168 juge-t-elle que « la légalité d'un arrêté ministériel prononçant l'extension d'une convention collective de travail est nécessairement subordonnée à la validité de la convention en cause ». De même avez-vous jugé par une décision de section du 15 juillet 1959 *Fédération française de tir* n° 25165 p. 441 que « la légalité d'un décret qui approuve les nouveaux statuts d'une association reconnue d'utilité publique est subordonnée à la validité desdits statuts ». Que le juge administratif doive ensuite éventuellement, pour pouvoir le contrôler, poser une question préjudicielle au juge judiciaire est un autre sujet : l'administration, quant à elle, doit prendre parti sans question préjudicielle. Mais la compétence de l'administration n'implique pas qu'elle doive toujours s'y livrer à un contrôle approfondi : en l'absence de dispositions législatives contraires, elle s'en tient à un contrôle de l'évidence (voir, sur ce point, la décision du 1^{er} juillet 2009 *SA Les Marronniers* n° 309796 au Tables p. 973 et les conclusions d'Anne Courrèges).

La question se présente toutefois sous un jour particulier s'agissant de la validation des accords collectifs majoritaires dès lors que la loi a elle-même fixée à l'article L. 1233-57-2 les éléments de contrôle auxquels elle subordonne la validation. Aucun n'a trait aux modalités de son adoption, si ce n'est par le renvoi à l'article L. 1233-24-1, lequel prévoit qu'il doit s'agir d'un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives.

L'assemblée a admis, dans la décision *Pages Jaunes* du 22 juillet dernier, que ce renvoi conduisait à inclure, par le biais du contrôle du caractère majoritaire de l'accord, le contrôle de sa signature régulière, par des personnes ayant qualité pour engager leur organisation. Comme nous l'avons exposé alors à l'assemblée, on peut également supposer qu'il n'autorise pas l'administration à valider un accord collectif majoritaire dont les conditions de négociation ou de signature ne permettraient pas de le regarder comme tel ou l'entacheraient de nullité. En effet, un accord jugé nul est anéanti rétroactivement et réputé n'avoir jamais existé.

La théorie des nullités en droit civil est complexe. Certaines sont absolues et peuvent être invoquées par toute personne, d'autres, comme les vices du consentement, sont relatives et ne peuvent être invoquées que par les parties à l'accord. Un arrêt de la chambre sociale du 9 juillet 1996 *fédération générale des mines et de la sidérurgie CFDT c/ société IBM France* n° 95-13010 Bulletin 1996 V N° 269 p. 189 rappelle cette asymétrie qui, devant le juge administratif, jouerait sans doute davantage pour juger le moyen inopérant ou non établi plutôt que pour le juger irrecevable.

La nullité diffère de l'inexistence en ce qu'elle doit en principe être reconnue par un juge pour produire son effet d'anéantissement, mais cela n'interdirait pas que l'administration doive refuser de valider un accord qu'elle estime nul. La circonstance que l'accord collectif majoritaire ne soit susceptible d'aucun recours autre que celui contre la décision de validation et ouvre à un contrôle minimal de l'administration sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, contrairement à ce qu'il en est lorsque ce dernier est fixé par un document unilatéral, justifie cet interprétation du contrôle de l'administration sur la conformité de l'accord aux dispositions de l'article qui le définit.

Vous n'avez pas besoin aujourd'hui, de vous aventurer trop loin. Il n'est pas aisé de définir à l'avance les cas dans lesquels un refus s'imposerait sur ce terrain. Il vous suffit de constater que la prétendue irrégularité invoquée, dont la requérante ne déduit même pas un vice du consentement, n'en fait pas partie. La chambre sociale a, par un arrêt du 10 octobre 2007 *société SEB c/ syndicat CFDT métaux des Vosges* n° 06-42721 Bulletin 2007, V, N° 156, mentionné trois des cas dans lesquelles elle juge encourue la nullité d'un accord collectif à raison des conditions de sa négociation : lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation ; si l'existence de négociations séparées est établie ; ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci. Cette liste n'est pas exhaustive et ne s'impose pas à vous, mais elle donne la mesure du nécessaire niveau de gravité d'un vice pour qu'il puisse emporter nullité de l'accord.

7- La requérante invoque enfin deux moyens relatifs au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

7.1- Elle soutient tout d'abord que le plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvait être légalement validé au motif qu'il ne comportait pas un plan de reclassement interne suffisant.

Comme vous le savez, la grande différence entre la validation et l'homologation tient à ce que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, l'administration contrôle le caractère suffisant du plan de sauvegarde de l'emploi, et s'assure à ce titre, que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, alors que, lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire, l'administration s'assure seulement de la « présence » dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et -63, c'est-à-dire de ce plan de reclassement et des modalités de suivi de sa mise en œuvre.

Sans doute le contrôle de la « présence » d'une mesure peut-il intégrer le contrôle de sa densité suffisante pour qu'il y ait matière à parler d'une véritable « présence ». Il ne suffit pas que le plan de sauvegarde de l'emploi fasse état d'un plan de reclassement, il faut encore que ce dernier puisse être regardé comme tel pour que l'administration l'estime présent. Mais l'administration, saisie d'une demande de validation, n'a pas à aller au-delà et à contrôler le caractère suffisant du plan de reclassement. Le moyen sera donc écarté comme inopérant.

7.2- En dernier lieu, la requérante soutient que le plan de sauvegarde de l'emploi aurait comporté une mesure illicite en prévoyant la renonciation des salariés optant pour un départ volontaire à contester la rupture de leur contrat, mais le moyen manque en tout état de cause en fait.

Par ces motifs nous concluons :

- à l'annulation de l'arrêt du 24 juin 2014 de la cour administrative d'appel de Versailles
- au rejet de l'appel du syndicat CGT Darty Île-de-France
- au rejet de l'ensemble des conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.