

N° 389534
N° 389535
N° 389536
N° 389537
N° 389538
N° 389539
N° 389540
N° 398541
N° 389542
N° 389544
N° 389545
N° 389546
N° 389547
N° 389549
N° 389550
N° 389551
N° 389553
N° 389554

SOCIETE LINPAC PACKAGING PROVENCE

4^{ème} sous-section jugeant seule
Séance du 30 mars 2017
Lecture du 3 mai 2017

CONCLUSIONS

Mme Sophie-Justine LIEBER, rapporteur public

La société Linpac Packaging Provence, qui exerçait, à Tarascon, une activité d'emballage alimentaire (elle fabriquait des barquettes de polystyrène expansé pour le conditionnement de produits frais), a obtenu du ministre chargé du travail l'autorisation de licencier pour motif économique ses dix-neuf salariés protégés, le motif économique invoqué et retenu étant celui de la cessation de son activité. La société avait auparavant élaboré un PSE, contesté de façon houleuse à la fin de l'année 2008, le conflit entre les salariés et la direction ayant finalement débouché sur un protocole d'accord global et l'amélioration du contenu du PSE.

Ces autorisations ayant été annulées par le tribunal administratif de Marseille, la société a interjeté appel devant la CAA de Marseille. Par des arrêts du 19 février 2013, la cour a rejeté les appels, mais vous les avez annulés le 15 janvier 2014 en censurant le raisonnement tenu par la cour, selon lequel la cessation définitive d'activité ne pouvait par elle-même justifier le licenciement économique dès lors que la société appartenait à un groupe, l'appréciation de la situation économique devant alors se faire au regard de l'ensemble des sociétés du groupe intervenant dans le même secteur d'activité. Or ce raisonnement méconnaissait votre

jurisprudence puisque, comme vous l'expliquait Gaëlle Dumortier dans ses conclusions sur vos décisions du 15 janvier 2014 :

- depuis votre décision du 8 avril 2013, *S...*, n° 348559 au recueil, vous jugez que la cessation d'activité de l'entreprise est un motif économique autonome, justifiant en soi le licenciement économique sans qu'il soit besoin que la cessation d'activité soit elle-même justifiée par un autre motif économique tel que des mutations technologiques, des difficultés économiques ou des menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise ;
- et votre décision du 23 septembre 2013, *M. J...*, n° 360077, en déduit qu'il n'y a, *a fortiori*, pas davantage à rechercher l'existence de tels motifs au sein du secteur d'activité du groupe auquel se trouverait appartenir l'entreprise.

Votre rapporteur public vous avait donc proposé de casser les arrêts de la CAA, en ajoutant toutefois que vos jurisprudences précitées n'excluaient pas complètement la prise en compte de l'environnement de l'entreprise : reste en effet à apprécier la réalité du caractère total et définitif de la cession d'activité, et notamment à vérifier si une autre personne morale du groupe a ou non repris ladite activité.

C'est l'appréciation à laquelle la CAA s'est livrée dans ses nouveaux arrêts du 17 février 2015, pris après renvoi, et dont vous êtes une nouvelle fois saisis par la société Linpac, dont les requêtes ont, à nouveau, été rejetées. La série de numéros dont vous avez aujourd'hui à connaître se décompose en 3 sous-séries :

- les n°s 389536, 537, 539, 544 à 547, 551, 553 et 554, pour lesquels les salariés concernés ont produit un mémoire d'observations complémentaires soulevant, dans l'hypothèse d'un règlement au fond après cassation, un moyen tiré du co-emploi ;
- les n°s 389535, 538, 540 à 542, 549 et 550, pour lesquels ce même moyen n'a pas été soulevé ;
- le n° 389534 qui comporte une particularité.

C'est en raison de ce moyen que vous avez reporté l'examen de cette série – en état, désormais, d'être jugée puisque la question de l'opérance d'un tel moyen a été tranchée par votre décision de chambres réunies du 17 octobre 2016, Société G-Participations et autre, n°s 386306-386366, aux T. – nous y reviendrons. Nous vous proposons donc d'examiner en premier lieu le moyen de cassation, commun à tous les numéros, puis successivement les différentes séries au stade du règlement au fond.

1. Le moyen de cassation, commun à toutes les requêtes, est tiré de l'erreur de droit de la cour à avoir jugé que malgré la fermeture de la société Linpac Packaging Provence implantée à Tarascon, dédiée à la fabrication de barquettes en polystyrène expansé, la cessation d'activité ne pouvait être regardée comme totale et définitive dès lors que l'activité en cause se poursuivait dans d'autres établissements en Europe. Plus exactement, la cour a raisonné en deux temps, en jugeant tout d'abord qu'il ne ressortait pas de la décision d'autorisation du ministre qu'il avait vérifié si l'activité en cause se poursuivait dans d'autres entreprises du groupes, puis en affirmant que cette activité se poursuivait effectivement ailleurs dans le groupe et que, dans ces conditions, la cessation d'activité n'était pas totale et définitive.

Ce raisonnement va un peu trop vite au regard de ce que vous avez jugé dans votre décision du 22 mai 2015, B..., n°375897, aux T. – à vrai dire, juste après les arrêts contestés, lus le 17 février 2015. Vous y aviez donné le mode d'emploi pour vérifier le caractère total et définitif de la cessation d'activité justifiant la demande de licenciement, en précisant :

- qu'il incombait à l'autorité administrative de tenir compte, à la date à laquelle elle se prononce, de tous les éléments de droit ou de fait susceptibles de remettre en cause le caractère total et définitif de la cessation d'activité, ainsi que de toute autre circonstance de nature à faire obstacle au licenciement envisagé, notamment celle tenant à une reprise, même partielle, de l'activité de l'entreprise impliquant un transfert du contrat de travail du salarié à un nouvel employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ;

- mais que la seule circonstance que d'autres entreprises du groupe aient poursuivi une activité de même nature ne fait pas, par elle-même, obstacle à ce que la cessation d'activité de l'entreprise soit regardée comme totale et définitive.

Or c'est bien ce qu'a fait la cour en l'espèce puisqu'elle s'est appuyée sur la seule circonstance d'une poursuite d'activité dans d'autres entreprises européennes du groupe pour en déduire que la cessation d'activité n'était pas totale et définitive. Nous pensons donc que vous ne pourrez qu'annuler, pour ce motif, les arrêts contestés.

2. Vous devrez ensuite régler l'affaire au fond dès lors qu'il s'agit d'une 2^{ème} cassation. Or le TA avait retenu, dans tous les jugements concernés (du 21 février 2012), que le ministre avait commis une erreur de droit et une erreur d'appréciation en accordant les autorisations de licencier au motif que la cessation d'activité constituait une cause économique de licenciement, alors que, dès lors que la société appartenait à un groupe, cela ne pouvait constituer un motif économique de licenciement et que la société devait justifier des difficultés économiques au niveau du secteur d'activité auquel elle appartenait au sein dudit groupe. Or, comme nous l'avons vu, vous avez jugé l'inverse dans vos décisions des 8 avril et 23 septembre 2013, S..., n° 348559, au rec., et J..., n° 360077. Vous pourrez donc également annuler les jugements.

3. Vous avez ensuite les 3 « sous-séries » à examiner.

3.1. Nous vous proposons de commencer par la sous-série de dossiers (n°s 389536, 537, 539, 544 à 547, 551, 553 et 554) dans lesquels est soulevé le moyen tiré de ce que la société Linpac Limited, société mère du groupe Linpac, serait en réalité le « co-employeur » des différents salariés concernés. Les intéressés (les salariés protégés ayant fait l'objet d'une autorisation de licenciement) font ainsi valoir, dans un mémoire produit devant vous et soulevant le moyen dans l'hypothèse, spécifiquement, d'un règlement au fond, que le ministre ne pouvait tenir pour acquise l'existence d'une cessation totale et définitive d'activité alors que la société mère exerçait un rôle de « co-employeur » et n'avait pas cessé son activité.

Or vous avez jugé, par votre décision précitée du 17 octobre 2016, Société G-Participations et autre, 386306-386366, aux T., qu'est inopérant le moyen tiré de ce que l'administration saisie d'une demande d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi devrait tenir compte de ce que d'autres sociétés doivent être regardées comme "co-employeurs" des salariés employés par le demandeur – seul étant opérant le moyen selon lequel la société qui a présenté la demande d'homologation est « transparente » et ne peut être regardée comme le véritable

employeur des salariés concernés par le PSE. Autrement dit, un moyen de « co-emploi », opérant devant le juge judiciaire qui doit regarder, lorsqu'un salarié conteste les modalités de son licenciement, qui sont les co-débiteurs des obligations de l'employeur, n'est pas opérant devant le juge administratif, saisi, lui, d'une décision répondant à une demande d'un employeur bien identifié. La question qui, en revanche peut se poser devant le juge administratif, c'est celle de savoir si l'employeur qui a demandé l'homologation du PSE est effectivement le bon employeur – d'où l'examen du moyen sous l'angle du caractère transparent ou non de la personne morale à l'origine de la demande.

Il nous semble que vous pouvez, compte tenu, ici, de l'argumentation développée devant vous, comprendre de la même façon le moyen de co-emploi des intéressés : l'objectif est en effet de pouvoir identifier le véritable employeur pour voir s'il y a poursuite ou non d'activité, il s'agit donc bien de regarder si l'employeur pour lequel a été formulée la demande d'autorisation de licenciement est « transparent » ou non. Si tel est le cas, le motif de cessation totale et définitive d'activité est susceptible d'être remis en cause. Notons que vous aviez déjà, dans l'affaire *B...*, n°375897, précitée, rencontré un moyen de ce type dans un contentieux de licenciement d'un salarié protégé – que vous aviez écarté au motif que l'intéressé n'avait pas soutenu en appel que « *les prérogatives de l'employeur auraient dû être regardées comme étant, en réalité, également exercées par une autre société, qu'il se bornait à soutenir que l'appartenance de la société (...) au groupe Rexam la plaçait dans un état de domination économique qui était la seule cause de la cessation d'activité* », circonstance sans incidence sur le caractère total et définitif de la cessation d'activité. En réalité, le moyen pouvait là aussi s'interpréter, comme l'avait d'ailleurs indiqué G. Dumortier dans ses conclusions, comme invoquant en réalité une situation de « transparence » et l'existence d'un autre employeur, qui rendait « en quelque sorte inopérante » la cessation d'activité de l'employeur 'officiel'.

En l'espèce, nous vous invitons donc à vérifier si la situation de « transparence » invoquée ici est ou non caractérisée. Vous pouvez en ce sens vous appuyer sur les critères issus de l'abondante jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation en matière de co-emploi en reprenant le cas échéant certains des critères utilisés par la chambre sociale – notamment l'identification de l'entité assurant les décisions de gestion quotidiennes, la localisation des services stratégiques et plus généralement le degré de contrôle d'une société sur l'autre. Vous aviez déjà procédé ainsi dans l'affaire *G-Participations*, où vous aviez estimé que les diverses circonstances invoquées par les requérants (la société mère détenait le capital de la filiale concernée par le PSE, exerçant de fait une domination économique sur cette filiale ; la politique du groupe déterminée par la société mère avait eu une incidence sur l'activité économique et sociale de sa filiale - la société mère ayant pris des décisions affectant le devenir de cette filiale ; le recours à des mises à disposition de personnel entre ces sociétés ; ou encore l'existence d'un recouvrement des marchés et produits entre la filiale et une autre société du groupe), n'étaient pas de nature à établir que la filiale ayant formulé la demande aurait dû être regardée comme n'étant pas le véritable employeur de ses salariés.

S'agissant de Linpac Packaging Provence, les intéressés font tout d'abord valoir que la société mère exerçait un pouvoir de direction sur le personnel du site, dès lors que le directeur et le directeur des ressources humaines nommés en 2008 étaient salariés de la société mère (ce qui ressort, s'agissant du directeur, de la pièce n°2 en pj au mémoire) ; que le choix de licencier certains salariés a été fait par les dirigeants anglais de la société mère ; et que le recours hiérarchique devant le ministre a été signé par le directeur de la société mère. Mais ces éléments n'établissent pas qu'ils se trouvaient sous la subordination des deux sociétés : le fait

que le directeur et une personne chargée de « l'assister dans le domaine des RH pour terminer le PSE » aient été « mis à disposition » par la société mère dans le groupe n'est pas un élément suffisant (cf. décision précitée G-Participations) ; l'allégation selon laquelle le choix de licencier certains salariés aurait été fait par les dirigeants de la société mère n'est corroboré par aucune pièce, enfin la signature par le directeur du recours hiérarchique devant le ministre s'explique par le fait que l'activité de Linpac packaging Provence avait cessé à cette date.

Il est ensuite soutenu qu'il y avait une « collusion d'intérêts, d'activité et de direction » entre la société Linpac Packaging Provence et sa société mère, laquelle s'est constamment immiscée dans la gestion de sa filiale, soit pour prendre des décisions de gestion, soit pour lui apporter son soutien financier ; les dirigeants de cette société auraient en outre exercé une surveillance très étroite sur la mise en œuvre de la liquidation de l'entreprise ; ces mêmes dirigeants auraient pris la décision de transférer le stock et les machines ; enfin, la fermeture du site de Tarascon aurait été décidée pour la défense des seuls intérêts du groupe. Mais l'existence d'une telle « collusion » ne nous paraît pas non plus suffisamment établie, au regard des critères de plus en plus resserrés que la chambre sociale de la Cour de cassation a dégagés - cf. notamment ses arrêts du 6 juillet 2016, n° 14-27.266 à 14-27.946, « *Continental* », Bull. ; n° 14-26.541 FS-PB, « *Sté Proma SSA* », qui ne reconnaissent pas « d'immixtion » de la société mère dans la gestion d'une filiale alors qu'elle a pris des décisions affectant le devenir de celle-ci, ou s'est engagée à financer le PSE ; enfin les pièces du dossier ne permettent pas d'établir que les dirigeants de la société mère auraient pris la décision de transférer les machines et le stock. Nous vous proposons donc, en définitive, d'écarter ce moyen.

3.2. Dans ce même groupe de requêtes, est ensuite soulevé un moyen tiré de l'absence d'information et de consultation du comité d'entreprise européen (CEE) du groupe Linpac. Ce moyen n'est pas fondé, puisque le « CEE » est consulté, aux termes de l'article L. 2341-8 du code du travail, « *sur les questions transnationales* », intéressant les entreprises « *de dimension communautaire* » ou au moins deux entreprises du groupe « *situées dans deux Etats membres* » - mais la cessation d'activité de Linpac Packaging, qui ne nous semble relever d'aucune de ces situations, n'exigeait pas la consultation de cet organe.

3.3. Les requérants contestent ensuite le motif économique de leur licenciement, estimant que la cessation d'activité ne peut être regardée comme totale et définitive dès lors qu'elle s'apparente en réalité à une délocalisation, l'activité ayant été redéployée dans d'autres entreprises du groupe ; ils estiment également que cette cessation d'activité est la conséquence directe de fautes et de la légèreté blâmable de leur employeur.

Mais il résulte, comme nous l'avons vu, de votre jurisprudence du 22 mai 2015, *B...*, n°375897, précitée, que si l'autorité administrative doit tenir compte, à la date à laquelle elle se prononce, de tous les éléments de droit ou de fait susceptibles de remettre en cause le caractère total et définitif de la cessation d'activité, encore faut-il que ces éléments permettent de caractériser la poursuite d'activité : vous l'admettez notamment en cas de reprise, même partielle, de l'activité de l'entreprise. Mais vous aviez aussi indiqué dans cette décision que la seule circonstance que d'autres entreprises du groupe aient poursuivi une activité de même nature ne suffit pas à caractériser, par elle-même, une absence de cessation totale et définitive de l'activité. Or les éléments du dossier – qui laissent seulement entendre que la même activité se poursuit ailleurs – ne permettent pas, en l'occurrence, de caractériser une reprise. Notamment, les affirmations selon lesquelles les machines du site de Tarascon auraient été transférées dans une autre entreprise du groupe ne sont pas établies et cet indice d'un possible

redéploiement n'est pas, par lui-même, suffisant pour caractériser une reprise d'activité (cf. notamment Cass. soc. 6 novembre 1991, *Nettoyage des villes SONEVIE*, n° 90-21.437, ou 27 septembre 2007, n° 06-41.892 - reconnaissant une reprise d'activité dès lors qu'avait été transférée « une entité économique autonome conservant son identité », constituée d' « un ensemble de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique »).

Nous vous proposons donc d'écarter également ce moyen. Quant à l'argumentation relative à la légèreté blâmable de l'employeur ayant conduit à cette cessation d'activité, elle nous paraît inopérante dans le cadre d'un contentieux de l'autorisation de licenciement à raison de ladite cessation d'activité.

3.4. Les intéressés soutiennent ensuite que les recherches de reclassement menées par leur employeur ont été insuffisantes, que les postes qui leur ont été proposés étaient inadaptés ou déjà pourvus, et que l'employeur n'aurait pas suffisamment recherché la possibilité de reclassement sur le site de Pontivy. Ils font valoir plusieurs arguments :

- tout d'abord, la cour d'appel d'Aix en Provence, par un arrêt du 12 avril 2013, juge que les mesures de reclassement du PSE sont insuffisantes. Cet argument peut paraître a priori assez délicat puisqu'il vous invite, incidemment, à tirer les conséquences d'un arrêt relatif à un PSE sur une autorisation de licenciement. Mais il nous paraît difficile de lier l'appréciation portée, alors, par le juge judiciaire sur le contenu du PSE, et les efforts individuels de reclassement effectivement réalisés par l'employeur à l'égard de chaque salarié. En l'espèce :

- une première lettre, annonçant à chaque salarié protégé son licenciement, mentionne au moins une offre spécifique correspondant au profil de l'intéressé – il est vrai que les postes proposés se situaient dans des unités anglaises de Linpac (sises à Winsford ou St Helens) - et est accompagnée d'une liste d'une petite vingtaine de postes ouverts au reclassement ;

- chaque salarié a en outre été reçu en entretien individuel afin d'identifier des possibilités de reclassement adaptées (les convocations d'entretien figurent dans les dossiers) ;

- une nouvelle lettre datée du 16 février 2009, portant d'autres propositions de reclassement et une liste de nouveaux postes ouverts au reclassement a ensuite été adressée aux intéressés ;

- enfin, une liste des postes disponibles au reclassement a été identifiée, affichée dans les locaux de l'entreprise et régulièrement mise à jour ;

- enfin, s'agissant du site de Pontivy, la société avait indiqué devant les juges du fond qu'elle avait adressé plusieurs lettres à l'entreprise, laquelle ne disposait pas de postes ouverts au reclassement.

Ces différents éléments nous paraissent suffisants au regard de l'obligation de recherche sérieuse de reclassement impartie à l'employeur par l'article L. 1233-4 du code du travail.

Signalons toutefois une particularité sous le numéro n° 389553, *L...* : la société n'a pu identifier, pour ce seul salarié, de poste disponible correspondant à son profil, ce qu'elle a indiqué dans les deux lettres relatives aux propositions de reclassement ; elle a toutefois, comme pour les autres salariés, communiqué une liste des postes ouverts au reclassement – il

nous semble dès lors difficile de faire un sort différent au moyen dans ce dossier particulier.

3.5. Vous ne vous attarderez pas sur le moyen suivant, tiré de l'absence d'efforts de formation et d'adaptation déployés par l'employeur, qui n'est pas assorti de précisions suffisantes pour en apprécier le bien fondé.

3.6. Cette série de requêtes se termine par un moyen selon lequel l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce qui exclurait la possibilité d'invoquer des difficultés économiques. La formulation de ce moyen n'est pas très claire – il nous semble d'ailleurs qu'il n'a pas été expressément reprise devant vous dans les dernières « observations complémentaires » des requérants. En tout état de cause, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé par un arrêt du 30 septembre 2009 que la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation d'engager, tous les trois ans, une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail. Vous pourrez écarter ce moyen sur le même motif.

Ce premier groupe de requêtes nous paraît donc en définitive devoir être rejeté.

4. Nous pourrions aller plus rapidement sur la deuxième « sous-série » (n^{os} 389535, 538, 540 à 542, 549 et 550), dans laquelle le moyen de « co-emploi » n'avait pas été soulevé.

4.1. Plusieurs moyens sont communs avec la série précédente et vous pourrez les écarter pour les mêmes motifs : celui tiré du défaut de consultation du comité d'entreprise européen ; celui sur le non respect de l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation sur la GPEC ; celui sur l'absence de recherche sérieuse de postes de reclassement.

4.2. Est également soulevé un moyen d'insuffisance de motivation de la décision ministérielle d'autorisation de licenciement sur les recherches de reclassement. Mais la décision, qui indique pour chaque intéressé qu'il a bénéficié d'un entretien individuel pour étudier de manière personnalisée les postes permettant son reclassement interne, qu'au moins une proposition interne a été adressée, que le PSE prévoyait des mesures d'accompagnement pour favoriser les conditions du reclassement, que les intéressés n'ont pas souhaité donner suite à la proposition, et que la société doit dès lors être regardée comme ayant satisfait à son obligation de reclassement interne – nous paraît suffisamment motivée.

4.3. Les intéressés font valoir que l'employeur ne produit aucun élément objectif justifiant des difficultés économiques de l'entreprise ni permettant d'identifier précisément le secteur d'activité de celle-ci, et que le ministre aurait dû rechercher si le motif de cessation d'activité était pertinent. Mais cette argumentation n'est pas opérante au regard de vos jurisprudences précitées S..., n° 348559 et J..., n° 360077.

4.4. Enfin, les requérants font valoir l'insuffisance du PSE, mais vous avez jugé dans votre décision du 25 février 2015, V..., n° 375590, aux T. sur ce point, que s'il appartient à l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique, de s'assurer que la procédure de consultation des représentants du personnel a été respectée, que l'employeur a rempli ses obligations de reclassement et que les salariés protégés ont accès aux mesures prévues par le plan dans des conditions non discriminatoires,

elle n'a pas, en revanche, à apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi (dès lors que l'autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié puisse ultérieurement contester cette validité devant la juridiction compétente). Vous pourrez donc écarter ce moyen.

Cette deuxième série de pourvois peut donc également être rejetée.

5. Reste, dans cette série, un ultime dossier, M. A..., n° 389534, qui appelle, dans le règlement au fond, une solution différente. L'intéressé a fait valoir devant la CAA comme devant le TA que tant la demande d'autorisation de licenciement que la décision d'autorisation accordée par le ministre n'ont pas mentionné l'intégralité de ses mandats : elles font état de ce qu'il est délégué syndical désigné et membre titulaire, représentant syndical à la délégation unique du personnel, mais oublient ses mandats de membre du collège salarié du conseil de prud'hommes d'Arles et de membre élu à la délégation unique du personnel.

Vous jugez que l'administration doit se prononcer en tenant compte de chacun des mandats détenus par l'intéressé (4 juillet 1984, *Humbert*, 23863, au rec.). Vous vérifiez si l'autorité administrative a bien été mise à même de porter son appréciation, notamment si l'employeur – comme c'est ici le cas devant le ministre, a omis de mentionner certains mandats. Si l'employeur n'a pas mentionné tous les mandats, et s'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'autorité administrative ait eu connaissance de ces autres mandats, vous jugez illégale la décision d'autorisation de licenciement puisque l'autorité administrative n'a pas été mise à même d'apprécier si des motifs d'intérêt général rendaient inopportun le licenciement compte-tenu de ces autres mandats - et ce, alors même que l'employeur n'en aurait pas eu connaissance (13 décembre 2005, *Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'Outre-Mer (ANT)*, aux T. sur ce point). En revanche s'il apparaît au vu des pièces du dossier que l'administration connaissait ces autres mandats, mais ne les a pas mentionnés dans sa décision, vous adoptez une position plus souple, l'essentiel étant qu'elle ait été mise à même de se prononcer en toute connaissance de cause (22 mai 2013, *Mme T...*, 315588, aux T.).

En l'espèce, le recours hiérarchique devant le ministre ne mentionnait pas tous les mandats et le ministre s'en est tenu à ceux listés par l'employeur. On peut éventuellement avoir une petite hésitation, car l'inspecteur du travail avait, lui, indiqué dans les visas de sa décision que l'intéressé était « candidat aux élections prud'homales de décembre », ce qui aurait pu inciter le ministre à vérifier si l'intéressé détenait effectivement ou pas un mandat à ce titre ; mais l'inspecteur du travail n'indiquait de toute façon pas le mandat d'élu à la DUP, non signalé par l'employeur. Dans ces conditions, vous pourrez appliquer la solution de votre décision ANT pour ce motif, ce qui vous conduira à rejeter la requête, cette fois-ci, de la société Linpac, non fondée à se plaindre de l'annulation de la décision d'autorisation par le TA.

PCMNC :

- à l'annulation des arrêts de la CAA de Marseille ;
- sous l'ensemble des numéros à l'exception du 389534, à l'annulation du jugement du TA de Marseille et au rejet des requêtes présentées par les requérants ;
- sous le numéro 389534, au rejet de la requête d'appel de la société Linpac.