

**N°s 418090, 418129 Association Coallia, Ministre du travail
N° 413342 M. L... et autres (société TIM)**

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

**Séance du 17 avril 2019
Lecture du 22 mai 2019**

CONCLUSIONS

Mme Sophie-Justine LIEBER, Rapporteure publique

L'employeur peut-il, dans le cadre du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, utiliser, comme seul élément d'évaluation du critère des qualités professionnelles, des mesures d'assiduité des salariés ? C'est l'une des questions que posent ces affaires.

1. Le document unilatéral de PSE doit comporter, comme vous le savez, des éléments permettant de fixer, de façon objective, l'ordre des licenciements.

Les dispositions combinées des articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-2 du code du travail prévoient ainsi que, parmi les éléments que la DIRECCTE doit vérifier avant d'homologuer le document unilatéral de l'employeur, figurent « *la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5* »¹. Cet article L. 1233-5 prévoit que l'employeur procédant à un licenciement collectif pour motif économique doit, en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, définir, justement, les critères retenus pour fixer l'ordre

¹ 2° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail.

des licenciements. Il précise que « ces critères prennent notamment en compte : 1° *Les charges de famille (...)* ; / 2° *L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise* ; / 3° *La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (...)* ; / 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie ». L'article ajoute également que « *l'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article* ».

Vous relèverez que la notion de « *critère* » est un peu ambiguë dans cet article, puisque ce terme est employé à la fois pour désigner les « *critères retenus [par l'employeur] pour fixer l'ordre des licenciements* », et les quatre éléments qu'ils doivent notamment prendre en compte (charges de famille, ancienneté, vulnérabilité sociale, qualités professionnelles), également qualifiés de « *critères* »... Pour éviter de les confondre, nous vous proposons de les désigner comme les « *critères d'appréciation* » des « *critères* » définis par l'employeur. L'employeur peut aller au-delà de cette liste, expressément non limitative, et utiliser s'il le souhaite, d'autres critères d'appréciation – la liste de l'article L. 1233-5 n'est pas limitative. Sa seule obligation tient à ce que les critères qu'il définit prennent en compte, d'une manière ou d'une autre, les quatre « *critères d'appréciation* » de cet article.

Enfin, ces différents et critères d'appréciation sont affectés, nécessairement, d'une échelle de notation, qui détermine le nombre de points affectés à chaque salarié en fonction de sa situation au regard du critère ou du critère d'appréciation.

2. Quel est le contrôle porté sur ces différents critères, par la DIRECCTE et par le juge ? Les critères d'ordre entrent, par application des textes précités, dans les éléments que l'administration, et le cas échéant le juge du PSE², doivent regarder.

Vous avez ainsi jugé, dans votre décision du 1^{er} février 2017, *Société Avinov*, n° 387866, au rec., que l'autorité administrative doit vérifier :

- la conformité des critères retenus par l'employeur aux dispositions législatives et conventionnelles applicables ;
- et la pondération dont ces critères sont affectés, le document unilatéral ne pouvant, en principe, ni omettre l'un des critères d'appréciation de l'article L. 1233-5, ni le neutraliser en l'affectant de la même valeur pour tous les salariés.

S'agissant de la conformité des critères retenus par l'employeur, il ne s'agit pas, selon nous, de s'interroger sur la pertinence de ces critères, le législateur ayant laissé à l'employeur une marge d'appréciation importante. Mais il faut vérifier :

- d'une part, qu'au sein de ces critères ne figure pas de critère illicite – par exemple discriminatoire, ou attentatoire à la vie privée (cf., sur un critère de congé parental d'éducation, Cass. soc., 7 octobre 1992, n° 89-45.503, Bull. V, n° 503 ; sur une valorisation différente du critère des charges de famille en fonction d'un sous-critère illicite lié à l'origine du salarié, Cass. soc., 8 avril 1992, n° 90-41.276, Bull. V, n° 256 ; ou pour un critère à raison de la nationalité, Cass. soc. 10 février 1998, n° 95-42.315, Bull. V, n° 78).
- et il faut par ailleurs vérifier, d'autre part, que les critères retenus par l'employeur sont bien de nature à assurer la prise en compte des critères d'appréciation figurant aux 1° à 4° de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Ce dernier contrôle est plus délicat, particulièrement s'agissant du critère d'appréciation des qualités professionnelles – d'autant que ce 4^{ème} critère légal n'est pas tout à fait de même nature que les autres critères de l'article L. 1233-5, qui sont

² Dans le cas contraire, si vous aviez jugé que les critères d'ordre n'entraient pas dans le périmètre du document unilatéral, ils pourraient alors être contestés devant le juge du licenciement.

plus objectifs (charges de famille, ancienneté ou caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle difficile), et il est généralement perçu comme favorable à l'employeur³.

3. Dans les deux affaires que vous avez à examiner aujourd'hui, les employeurs ont retenu, pour prendre en compte le critère d'appréciation des qualités professionnelles, un critère d'assiduité des salariés, reflété, dans le premier cas, par le nombre d'absences injustifiées des salariés pendant une période de deux ans ; et dans le second cas, par le nombre de primes d'assiduité perçues. Ces critères sont assortis d'une grille de notation permettant l'attribution d'un nombre de points variable selon, respectivement, le nombre de primes d'assiduité perçues ou d'absences injustifiées, pendant une période de référence. Jusqu'où le contrôle de l'administration et du juge doivent-ils aller en la matière ?

S'agissant de vérifier le respect d'une condition légale, l'administration exerce à notre avis un contrôle entier, de même que les juges du fond – comme, en général, en matière de PSE. Au stade de la cassation, nous pensons cependant que vous pourrez vous en tenir à contrôler, sous l'angle de la dénaturation, l'appréciation souveraine que des juges du fond sur l'existence d'une prise en compte du critère d'appréciation des qualités professionnelles par la grille des critères définis par l'employeur : les considérations d'espèce joueront en effet fortement, comme le montreront les deux affaires ici examinées.

4. Enfin, dernier élément de ce cadre théorique, la chambre sociale de la Cour de cassation, en se prononçant au stade des licenciements individuels, a déjà balisé le terrain s'agissant de la prise en compte par l'employeur du critère des qualités

³ D'où la tentation de le neutraliser à travers la pondération : cf. *Me Cambon*, préc.

professionnelles. Lorsque ce critère n'est pas « objectivé » par un indicateur ou un autre critère, elle a ainsi jugé, dans un arrêt de plénière du 24 septembre 2014, n° 12-16.991, *Société Appli-plast*, Bull. V, n° 201, que le juge ne peut pas, pour la mise en œuvre de l'ordre des licenciements, substituer son appréciation des qualités professionnelles du salarié à celle de l'employeur⁴ ; mais en cas de contestation, il lui appartient de vérifier que l'appréciation portée sur les aptitudes professionnelles du salarié ne procède pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir.

Lorsque l'employeur a choisi de « critériser » le critère d'appréciation des qualités professionnelles, la Cour de cassation a eu l'occasion de juger qu'il « *peut être tenu compte de l'existence de sanctions disciplinaires pour apprécier les qualités professionnelles des salariés (...) dès lors qu'elles ne constituent pas le seul critère d'évaluation mis en œuvre par l'employeur* » (19 mai 2010, n° 09-40.103, *Buisson c/ Sté Meusonic*). Autrement dit, elle s'est prononcée sur la pertinence du critère utilisé, qu'elle a jugé, à lui seul, insuffisant à refléter les qualités professionnelles.

5. Les deux affaires qui vous sont soumises illustrent les difficultés d'appréciation qui peuvent se poser, à partir du même type de critère mesurant l'assiduité, au titre de la prise en compte des qualités professionnelles.

5.1. La première affaire concerne l'association à but non lucratif Coallia, spécialisée dans l'accompagnement de publics en difficulté, qui employait, début 2017, quelque 3.117 salariés répartis sur 240 sites. Elle a dû, en raison de difficultés financières qui se sont creusées depuis 2013, cesser l'une de ses activités, dédiée à la formation, à laquelle 72 postes étaient affectés. Elle a mis en place, à cet effet, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les tentatives d'obtenir un accord collectif ayant

⁴ Voir aussi Cass. soc., 17 novembre 1986, Bull. IV, n° 861.

échoué, la direction de l'association a établi un document unilatéral, dont elle a obtenu l'homologation par une décision de la DIRECCTE du 10 mars 2017. Onze salariées ont cependant contesté cette décision d'homologation devant le TA de Paris, qui a rejeté la requête par un jugement du 18 juillet 2017. Mais la CAA de Paris, par un arrêt du 12 décembre 2017, a annulé le jugement et la décision d'homologation. Elle a retenu deux motifs d'annulation :

- l'illégalité des catégories professionnelles du plan, en ce qu'il distinguait, notamment les catégories professionnelles des « *attachés de direction* » et des « *assistants de direction* » ;
- le choix de l'indicateur du nombre des absences injustifiées, ne permettant pas selon la cour d'apprécier le critère des « *qualités professionnelles* » et aboutissait de surcroît à le neutraliser, en affectant le même nombre de points à tous les salariés⁵.

5.1.1. Cet arrêt est contesté devant vous, tant par l'association Coallia que par le ministre. Ils estiment que les deux motifs sur lesquels la cour a annulé le jugement sont entachés d'erreur de droit.

S'agissant tout d'abord de la définition des catégories professionnelles, la cour a estimé que deux catégories professionnelles, les « *attachés de direction* » et les « *assistants de direction* » ne présentaient pas des différences suffisantes pour être distinctes et avaient donc été mal définies (elle a estimé notamment qu'il était possible de passer de l'une à l'autre grâce à une formation n'excédant pas l'obligation d'adaptation de l'employeur). Ce faisant, elle n'a pas appliqué la grille dégagée par votre décision du 7 février 2018, *Société AEG Power Solutions*, n° 407718, au rec. –

⁵ L'association tient à souligner que, sur les 72 salariés licenciés, elle a pu proposer à 32 d'entre eux un reclassement interne, que le PSE a coûté 3 millions d'euros et qu'une confirmation de l'annulation de la décision d'homologation aurait des effets dramatiques pour l'association, dont la situation financière s'est encore fragilisée, et pour ses salariés.

ce qui n'est pas étonnant puisque son arrêt a été rendu avant la date de votre décision. Le contrôle que vous avez défini par cette décision (et plusieurs autres du même jour) consiste, d'une part, à vérifier que la méthode qui a guidé la délimitation des catégories professionnelles a bien visé à regrouper les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, en tenant compte le cas échéant des acquis de l'expérience professionnelle ; et d'autre part, à vérifier que les catégories professionnelles n'ont pas été dessinées de façon à cibler certains salariés, soit à raison de leur affectation dans un service ou une branche d'activité que l'entreprise souhaite fermer, soit à raison d'un critère discriminatoire. En ne recherchant pas si le découpage des catégories litigieuses était fondé sur des considérations étrangères au regroupement des salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou sur une volonté de ciblage de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation dans un service en voie de suppression, la cour a donc bien commis l'erreur de droit reprochée, et vous pourrez censurer ce motif de l'arrêt.

5.1.2. L'autre motif d'annulation du jugement porte, non plus sur les catégories professionnelles, mais sur le critère d'appréciation des qualités professionnelles. L'employeur a choisi de le prendre en compte au travers du critère des « absences injustifiées de moins de 2 ans » figurant dans le dossier des salariés. Et il a assorti ce critère d'une échelle de points : le salarié obtient ainsi 2 points si aucune absence injustifiée n'a été enregistrée pendant la période de référence, 1 point s'il y a 1 ou 2 absences, 0 point s'il y a 3 absences ou plus. Le choix de ce critère très objectif, facile à quantifier, pour apprécier le critère d'appréciation des qualités professionnelles, par essence subjectif et généralement perçu, on l'a vu, comme favorable à l'employeur, apparaît comme un choix de second rang. Il ressort en effet des pièces du dossier que l'association Coallia avait initialement prévu que l'appréciation des qualités

professionnelles serait fondée sur les résultats des dernières évaluations professionnelles, avec une grille de notation de 1 à 4 points selon que le salarié « ne répond pas aux attentes du poste » (1 point), doit « développer pour répondre aux attentes du poste » (2 points), « répond aux attentes du poste » (3 points) ou « va au-delà des attentes du poste » (4 points). A la demande des représentants du personnel et des syndicats, qui ont fait valoir que toutes les évaluations 2016 n'avaient pas été faites, qu'il aurait fallu, pour les salariés concernés, se référer à 2015 ou faire réaliser des évaluations spécifiquement pour la détermination de l'ordre des licenciements ou encore, considérer que le salarié était réputé répondre aux attentes du poste. Pour pallier la difficulté, l'employeur, espérant par ailleurs parvenir à un accord de PSE, a adopté la solution, proposée par la DIRECCTE, de référence au critère de l'absentéisme injustifié des salariés.

La cour a toutefois jugé que « si les absences injustifiées d'un salarié peuvent être prise en compte, avec d'autres éléments, pour apprécier ses qualités professionnelles, une telle appréciation ne saurait se fonder exclusivement sur le nombre de ces absences injustifiées, un tel critère n'étant notamment pas à même d'appréhender les compétences professionnelles du salarié ». Elle a donc adopté une solution s'inspirant de l'arrêt précité de la chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-0.103, admettant l'utilisation d'un critère de sanctions disciplinaires à condition qu'il ne s'agisse pas du seul critère de mesure des qualités professionnelles soient mesurées également à l'aune d'autres critères.

Le critère des absences injustifiées est évidemment différent d'un critère qui serait fondé sur les sanctions disciplinaires. Ce qui est en cause ici tient plutôt à la mesure mécanique, très incomplète, des qualités professionnelles que permet ce critère, alors

que l'entreprise avait mis en place, justement, des outils de mesure reflétant mieux les qualités professionnelles des salariés.

Rappelons brièvement que l'employeur :

- d'une part, est tenu, en vertu de l'article L. 6315-1 du code du travail, de pratiquer des entretiens professionnels, tous les deux ans, mais qui ne portent pas sur l'évaluation du travail ;

- d'autre part, a la faculté de mettre en place des outils d'évaluation des salariés, qui doivent reposer sur des critères précis et objectifs (cf. Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 14-17.152) et, aux termes de l'article L. 1222-3 du code, « *pertinents au regard de la finalité poursuivie* ». Cet article prévoit également que « *Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard* », et que les résultats obtenus sont confidentiels. Ils ne peuvent par ailleurs être mis en œuvre qu'après consultation du comité d'entreprise et du CHSCT (et aujourd'hui du comité social et économique).

Il nous semble que, dès lors que l'association Coallia avait mis en place un tel outil, il aurait été légitime, voire loyal vis-à-vis des salariés, qu'il contribue à l'évaluation des qualités professionnelles au moment du licenciement. Et que, dans ces conditions, la cour n'a pas entaché de dénaturation son arrêt en estimant que le seul recours aux absences injustifiées sur une période de deux ans ne permettait pas, en l'espèce, de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés (il n'est pas soutenu que le critère d'appréciation des qualités professionnelles serait pris en compte par un autre des critères retenus par l'employeur). Ajoutons que les derniers moyens des pourvois, tirés de la dénaturation à avoir estimé que le critère des absences injustifiées pour prendre en compte les qualités professionnelles conduirait à en neutraliser l'application

pour fixer l'ordre des licenciements, sont dirigés contre un motif surabondant de l'arrêt et sont donc inopérants.

Nous vous proposons donc d'écarter le moyen dirigé contre ce motif d'annulation retenu par la cour. Si vous nous suivez, compte tenu de ce que l'arrêt censure le jugement sur deux motifs (la cour a, par ailleurs, écarté les moyens portant sur l'insuffisance du plan de reclassement), vous pourrez, en application de votre jurisprudence de Section du 22 avril 2005, *Commune de Barcarès*, n° 257877, au rec., censurer le motif erroné d'illégalité des catégories professionnelles, écartier le moyen dirigé contre le motif d'illégalité du critère des qualités professionnelles et, ce motif étant à lui seul de nature à rendre illégale la décision d'homologation, il permet de maintenir le dispositif de l'arrêt.

Vous rejetterez donc les deux pourvois de l'employeur et du ministre et pourrez mettre à leur charge le versement, chacun, de 100 euros à chaque défendeure au titre de l'article L. 761-1 CJA. Tel est le sens de nos conclusions sur ces pourvois.

5.2. Nous pouvons en venir à l'autre affaire. La société TIM, implantée dans le Nord, qui appartient au groupe Fritzmeier, est spécialisée dans la fabrication de cabines pour les engins de chantier. En 2016, elle a dû réorganiser ses activités et envisager la suppression de 123 emplois sur 621. Par une décision du 19 août 2016, le DIRECCTE du Nord-Pas-de-Calais a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi correspondant. M. L... et 32 autres salariés ont alors, par trois requêtes distinctes, saisi le TA de Lille contre cette décision d'homologation. Le TA, ayant joint les trois requêtes, les a rejetées par un jugement du 11 janvier 2017. L'appel des mêmes salariés contre ce jugement a été rejeté par un arrêt du 24 mai 2017 de la CAA de Douai, contre lequel trois des salariés se pourvoient en cassation. La

contestation porte sur deux points : les conditions de la procédure d'information/consultation d'une part et les modalités de prise en compte, au titre des critères d'ordre des licenciements, du critère d'appréciation des qualités professionnelles.

5.2.1. Nous commencerons par ce dernier point. Le critère retenu par l'employeur, pour prendre en compte les qualités professionnelles, est celui des « *primes d'assiduité* », le salarié obtenant un nombre de points équivalent au nombre de primes d'assiduités perçues au cours des trois dernières années.

La cour a ici jugé qu' « *en l'absence de tout système d'évaluation professionnelle des salariés au sein de la société TIM, l'appréciation du critère des qualités professionnelles au moyen, notamment, de la prime d'assiduité, recalculée de façon à ne pas pénaliser les salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et les salariées en congé maternité, n'est pas de nature à établir que l'employeur aurait fait application d'un critère non prévu par la loi (...)* ».

Les requérants estiment qu'elle a, ce faisant, dénaturé les pièces du dossier, commis une erreur de droit et entaché sa décision d'erreur de qualification juridique.

La principale différence par rapport à l'affaire précédente est qu'il n'y a cette fois-ci, comme l'a relevé la cour, aucun système d'évaluation des qualités professionnelles dans l'entreprise. Il ressort des pièces du dossier que, du coup, une première version du PSE prévoyait de combiner ce critère des primes d'assiduité avec un critère dit de « *compétences professionnelles* » qui prévoyait l'attribution de points déterminés par un comité *ad hoc*, composé d'un membre de la direction opérationnelle et d'un membre de la DRH, en tenant compte des spécificités liées à chaque métier. Cette

proposition a cependant été rejetée par les représentants des salariés et les syndicats, et retirée des versions ultérieures du projet de PSE. Par ailleurs, le critère retenu a été modulé, on l'a vu, afin d'éviter un effet inégalitaire, voire discriminatoire, pour les salariés absents en raison d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou de congé maternité – élément reflété par l'adverbe « *notamment* » dans l'arrêt de la cour, qui n'a pas dénaturé les pièces du dossier sur ce point.

Dans ces conditions, dès lors qu'aucun outil existant ne permettait une mesure plus fine des qualités professionnelles, il nous paraît difficile de retenir une dénaturation par la cour. Nous vous proposons donc d'écarter ce moyen et de juger que la cour a pu, par suite, juger sans commettre d'erreur de droit que la décision d'homologation n'avait pas méconnu l'article L. 1233-5 du code du travail.

5.2.2. Vous retrouverez ensuite, avec les autres moyens du pourvoi, la question des délais préfix de consultation du comité d'entreprise (aujourd'hui comité social et économique), étudiée dans l'affaire British Airways France.

Rappelons brièvement que l'article L. 1233-30 du code du travail prévoit, dans sa version applicable à l'espèce, la consultation du comité d'entreprise par l'employeur sur l'opération projetée, d'une part, et sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Pour ce faire, il prévoit que le comité d'entreprise tient, pour ce faire « *au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours* », et qu'il doit rendre ses avis selon des délais variables en fonction des effectifs de l'entreprise – en l'occurrence, pour l'entreprise TIM, ce délai était de 3 mois à compter de la première réunion de consultation. Ce délai, comme on l'a vu, n'est pas un délai maximal pour organiser les réunions : il sert uniquement à faire naître une présomption de consultation du CE, si celui-ci n'a pas rendu d'avis exprès. Et, comme on l'a vu

dans l'affaire précédente, l'employeur doit avoir mis le CE à même de rendre un avis en toute connaissance de cause, dans des conditions n'étant pas de nature à fausser sa consultation.

En l'espèce, la première réunion d'information/consultation du CE s'est tenue le 4 mai 2016. Le délai de trois mois expirait donc le 4 août 2016. Toutefois, l'entreprise TIM étant fermée pour congés annuels du samedi 23 juillet 2016 au dimanche 7 août 2016, l'employeur a estimé que le délai préfix était repoussé au premier jour ouvrable après les congés, et il a convoqué le CE (c'est comme on l'a vu l'employeur qui convoque, en vertu de l'article L. 2325-14 du code du travail) le 8 août 2016. L'employeur a alors été saisi de demandes de report de la réunion au 22 août 2016 – intitulées « *accords de méthode* », auxquelles l'employeur n'a pas répondu, et il a maintenu la date de convocation du 8 août 2016. Aucun membre du CE ne s'est présenté ce jour là, ce que l'entreprise a fait constater par huissier. L'avis du CE a alors été présumé rendu.

a) Les salariés faisaient valoir devant la cour que l'entreprise, en convoquant le CE le 8 août, alors qu'un « *accord de méthode* » avait proposé une date de convocation au 22 août, avait ainsi procédé à des manœuvres pour les induire en erreur sur la date d'expiration du délai de 3 mois au terme l'avis du CE est réputé rendu, afin d'éviter que cet avis soit rendu expressément. La cour a écarté ce moyen en jugeant que les deux documents en cause ne revêtaient pas les formes requises pour qu'un accord collectif ait été régulièrement déposé et que, dès lors, la date d'expiration du délai de trois mois était bien celle du 8 août 2016 et que le CE avait été régulièrement convoqué à cette date. Il est d'abord soutenu qu'elle a entaché son arrêt d'insuffisance de motivation, mais compte tenu des écritures devant elles vous pourrez écarter le moyen.

b) Le pourvoi critique également le raisonnement de la cour à avoir retenu que le délai de 3 mois expirait bien à la date du 8 août 2016, en se fondant notamment sur ce que la période de congés annuels de la société TIM devait être regardée comme une période chômée - et en en déduisant que le délai de trois mois expirait bien le 8 août, et non le 3 août 2016 (alors que la première réunion avait eu lieu le 4 mai 2016).

Les argumentations sur la prolongation des délais de consultation du CE nous paraissent, cependant, inopérantes : en effet, à supposer même que l'employeur se soit trompé et ait prolongé la consultation au-delà du délai légal, cette circonstance ne peut, de toute façon, pas avoir porté préjudice au CE, dans la mesure où le délai-couperet prévu par l'article L. 1233-30 vise précisément à éviter un comportement dilatoire du CE qui refuserait de se prononcer. Le fait de disposer de davantage de temps pour se prononcer lui est donc favorable (nous réservons ici le cas des entreprises en liquidation judiciaire). Par conséquent, nous vous proposons de substituer, en cassation, ce motif d'inopérance à ceux par lesquels la cour a jugé que le délai de 3 mois de l'article L. 1233-30 avait été prorogé par la période des congés annuels de l'entreprise – vous réserverez ainsi la question délicate de l'effet des congés annuels sur les délais de l'article L. 1233-30 du code.

c) Enfin, vous pourrez également écarter le moyen d'erreur de droit, dénaturation et erreur de qualification juridique à avoir jugé que les différences entre la dernière version du document unilatéral soumise au CE et sa version homologuée – qui comprend un décalage de 15 jours dans le calendrier prévisionnel pour certaines opérations de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi - n'ont pas privé ce dernier de pouvoir exprimer son avis en toute connaissance de cause. Les requérants soutiennent, d'une part, que, le CE n'ayant pas rendu aucun avis sur le PSE en raison de l'absence de ses membres à la réunion du 8 août, la cour ne pouvait pas, selon le

pourvoi, indiquer qu'il avait pu « *exprimer son avis en toute connaissance de cause* », mais cette erreur de plume ne peut être considérée comme une dénaturation ou une erreur de qualification juridique. Et ils estiment, d'autre part, que la cour aurait dû rechercher si le décalage du calendrier avait effectivement été débattu devant le CE : mais ce moyen ne tient pas non plus, la cour ayant, en l'absence d'avis rendu par le CE, recherché comme elle devait le fait s'il avait pu être mis à même d'exprimer son avis en toute connaissance de cause, en vérifiant s'il s'agissait ou non de modifications substantielles. Ces derniers moyens peuvent donc être écartés et PCMNC au rejet du pourvoi.