

**N° 463794**  
**Société L'Equipe**  
**Société Presse Sport Investissement**

**N° 463814**  
**Ministre du travail**

**4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> chambres réunies**

**Séance du 15 décembre 2023**  
**Décision du 29 décembre 2023**

## **CONCLUSIONS**

**M. Raphaël CHAMBON, Rapporteur public**

Le groupe L'Equipe, qui fait lui-même partie du « pôle média » du groupe Amaury, est composé de quatre sociétés dont L'Equipe, société mère du groupe, editrice du célèbre quotidien et de plusieurs magazines, Presse Sport Investissement, editrice du supplément Sport & Style, et l'agence Presse Sport.

La représentation du personnel est organisée dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES) créée entre ces trois sociétés.

Les sociétés L'Equipe et PSI étant confrontées, pour l'une à des menaces pesant sur sa compétitive, pour l'autre à des difficultés économiques justifiant une cessation d'activité, deux plan de sauvegarde de l'emploi distincts ont été engagés. Vous avez connu du PSE relatif à la société PSI dans vos décisions du 21 mars dernier relatives au contrôle, à l'occasion de l'homologation ou la validation d'un PSE, du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques psycho-sociaux (4/1 CHR, *Ministre du travail*, n° 460924 et *Société l'Equipe et Société Presse sport investissement*, n° 460660).

Vous vous intéresserez aujourd'hui au PSE de la société L'Equipe.

Le 3 novembre 2020, le comité social et économique de l'UES a été convoqué pour une première réunion d'information et de consultation portant notamment sur le projet de réorganisation de cette société et ses modalités d'application, sur le projet de licenciement économique collectif en résultant, sur les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Lors de cette réunion, le CSE a décidé de recourir à l'assistance du cabinet d'expertise-comptable Apex, celui-ci sous-traitant la partie relative aux questions de santé, sécurité et conditions de travail au cabinet Isast. Leur rapport, présenté lors de la réunion du comité du 14 janvier 2021, a analysé les impacts du projet par grandes unités, identifié les risques, présenté la population impactée et formulé des préconisations.

Le 3 février 2021, le comité social et économique a refusé de rendre un avis sur les projets qui lui étaient soumis et la mission de l'expert a été clôturée le 26 février 2021.

La société L'Equipe a saisi le 12 février 2021 le DIRECCTE d'Ile-de-France à fin d'homologation du document unilatéral portant PSE. Le 5 mars 2021, soit le dernier jour imparti à l'administration par l'article L. 1233-57-4 du code du travail pour statuer sur cette demande, il semble que la DIRECCTE ait demandé informellement à la société de compléter les mesures les mesures relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (SSCT), si bien que la société a retiré le jour même sa demande d'homologation, afin d'éviter de voir naître une décision implicite de rejet.

Le 7 avril 2021, la société a adressé au CSE un document complémentaire portant exclusivement sur les impacts du projet de licenciement en matière de santé, sécurité et conditions de travail et les mesures pour y faire face – il s'agissait en réalité d'une version corrigée et complétée d'un document précédemment transmis. Deux nouvelles réunions du CSE ont lieu, les 15 et 29 avril, et, lors de celle du 29 avril, le CSE refuse de rendre un avis, en particulier dans la mesure où les membres du comité n'ont pas pu bénéficier de l'assistance d'un expert pour examiner les nouveaux éléments qu'il contenait.

Le 5 mai 2021, la société a de nouveau sollicité l'homologation du PSE, sa demande ayant été satisfaite par une décision du 21 mai 2021, que le CSE de l'UES a demandé en vain au tribunal administratif de Cergy Pontoise d'annuler.

Saisie en appel, la CAA de Versailles a toutefois annulé son jugement et la décision d'homologation, retenant un moyen tiré de l'irrégularité de la consultation du CSE, motif pris de ce que compte tenu du bref délai séparant la communication du document complémentaire sur la SSCT et les réunions du CSE des 15 et 29 avril 2021, le comité, malgré une démarche en ce sens effectuée auprès de l'expert précédemment désigné, n'avait pu bénéficier de son

assistance pour examiner la teneur des mesures désormais prévues par la société L'Equipe en matière de santé, de sécurité et conditions de travail et de ce qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que le rapport d'expertise de janvier 2021 et les réunions de la commission santé, sécurité, conditions de travail de l'UES du CSE aient permis aux représentants du personnel de formuler un avis en toute connaissance de cause sur le contenu de ce nouveau document, ce dont la cour a déduit que la société L'Equipe, en ne le mettant pas en mesure de bénéficier de l'assistance d'un expert pour examiner les éléments transmis le 7 avril 2021, avait entaché d'irrégularité la procédure d'information-consultation.

Ainsi que vous le demandent tant le ministre du travail que les sociétés L'Equipe et PSI, il nous semble vous devrez annuler l'arrêt de la cour, entaché, ainsi que le fait valoir le ministre, d'erreur de droit.

Rappelons d'abord que le I de l'article L. 1233-30 du code du travail prévoit, dans sa rédaction applicable au litige et s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif<sup>1</sup>.

Comme vous le savez bien, le contrôle de la régularité de la procédure d'information consultation qui incombe à l'administration, laquelle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le CE 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 PSE, en vertu du I de l'article L. 1233-30 du code du travail (Assemblée, 22 juillet 2015, *Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social c/ Comité central d'entreprise HJ Heinz France*, n° 385816, au Recueil) est nécessairement global.

Et c'est dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation, qu'il appartient à l'administration de vérifier que l'employeur a adressé au comité social et économique, parmi tous les éléments utiles qu'il doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à

---

<sup>1</sup> : 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.

assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale (4/1 CHR, 21 mars 2023, *Ministre du travail c/ Syndicat SUD FPA Solidaires*, n° 450012, au Recueil).

Lorsque l'assistance d'un expert-comptable a été demandée en application de l'article L. 1233-34 du code du travail, l'administration doit s'assurer que celui-ci a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en toute connaissance de cause (4/5 SSR, 21 octobre 2015, *Comité d'entreprise de la société Norbert Dentressangle*, n° 385683, aux Tables). Il ne s'agit que d'un des éléments d'appréciation à prendre en compte dans le contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation et votre approche est casuistique, s'attachant toujours à vérifier si le CSE a pu, malgré le cas échéant l'irrespect de certaines prescriptions légales, émettre un avis « dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation » (4/1 CHR, 22 mai 2019, *Comité d'entreprise de la Société British Airways*, 420780, aux Tables). Ainsi la circonstance que l'expert-comptable n'ait pas eu accès à l'intégralité des documents dont il avait demandé la communication n'est pas nécessairement dirimante (décision *Norbert Dentressangle*), et vous avez même censuré une cour pour erreur de droit pour s'être fondée sur cette seule circonstance, sans rechercher si, ainsi qu'il était discuté devant elle, l'accès à ces documents était ou non nécessaire à ce que le comité d'entreprise soit informé dans des conditions lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause (4 CJS, 13 avril 2018, *Moncigale*, n° 386376).

Il nous semble qu'au regard de la jurisprudence que nous venons de rappeler, l'arrêt attaqué prête le flanc à la critique. La cour semble en effet s'être fondée sur la seule circonstance que l'employeur n'avait pas mis le CSE en mesure de bénéficier de l'assistance d'un expert pour examiner les éléments transmis le 7 avril 2021 pour retenir l'irrégularité de la procédure d'information consultation, semblant à la fois **isoler le contrôle de l'information-consultation du CSE sur les éléments relatifs à la SSCT** alors que celui doit s'intégrer au contrôle global de la régularité de la procédure d'information et consultation sur le projet de réorganisation et sur le projet de licenciement et **se fonder sur la seule impossibilité de se faire assister par un expert sur le document transmis le 7 avril** sans rechercher si cette impossibilité avait empêché le CSE de se prononcer en toute connaissance de cause, alors pourtant qu'elle y était invitée par l'employeur comme par le ministre, qui soulignaient que le CSE avait largement débattu du document litigieux lors de sa séance du 15 avril et qu'il avait précédemment déjà largement débattu du sujet de la SSCT lors de séances des 14 janvier et 3 février lors desquelles le rapport de l'expert avait été présenté et discuté. On comprend certes mieux l'arrêt de la cour en constatant que le CSE se bornait devant elle à critiquer l'attitude de l'administration, qui avait attendu l'expiration du délai d'instruction pour suggérer à l'employeur de retirer sa demande d'homologation afin de compléter sa copie sur le volet

SSCT, et à soutenir que le CSE avait été privé de l'assistance d'un expert pour analyser le volet SSCT de la réorganisation présenté le 7 avril 2021. Il n'en reste pas moins que **le moyen soulevé était bien l'irrégularité de la consultation du CSE et que la cour ne pouvait se dispenser d'opérer le contrôle global qui lui incombait en la matière.**

**Vous annulerez donc l'arrêt de la cour pour erreur de droit.**

**Réglant l'affaire au fond, vous pourrez rejeter l'appel du CSE.**

**Au bénéfice du contrôle global que nous avons évoqué, le moyen tiré de l'irrégularité de la consultation du CSE nous paraît devoir être écarté.** L'information donnée au CSE dans la première phase de la procédure, antérieure au retrait de la demande d'homologation, était riche. Le CSE s'est alors réuni six fois et quatre réunions de la commission spécifique créée au sein du CSE pour traiter des questions de santé, sécurité et des conditions de travail ont également eu lieu. L'expert a rendu un rapport de 222 pages dont le contenu, portant notamment sur les questions SSCT, a été amplement discuté. Il est vrai que l'expert avait achevé sa mission lorsque le document complémentaire sur la SSCT a été transmis au CSE et que celui-ci n'a pas bénéficié de son concours pour l'analyse dudit document, ce qui est assurément regrettable. Cela est dû est à la particularité de la procédure, marquée par le retrait de la demande d'homologation puis la reprise de la procédure d'information-consultation. La loi est muette sur ce point mais elle ne nous paraît pas faire obstacle à un tel retrait, comme l'indiquait déjà notre collègue JF de Montgolfier à ce pupitre il y a quelques semaines dans une affaire sur laquelle votre décision est attendue dans quelques jours<sup>2</sup>. Après ce retrait, la DIRECCTE a indiqué au CSE, par un courriel du 9 mars 2021, que la procédure d'information-consultation reprenait là où elle s'était arrêtée et serait prolongée du temps nécessaire pour que l'entreprise apporte les modifications attendues, les délais préfix étant prolongés et l'employeur devant consulter de nouveau le CSE sur la SSCT. Mais d'une part, si le CSE a transmis dès le 7 avril à l'expert le nouveau document que l'employeur venait de lui transmettre, aucune pièce au dossier n'atteste de ce que le CSE l'aurait sollicité afin qu'il l'assiste de nouveau et il ne ressort pas des pièces du dossier et n'est pas même soutenu que l'employeur y aurait fait obstacle. D'autre part, comme déjà indiqué, le CSE a de nouveau tenu deux réunions, ce document d'une centaine de pages dont seulement un tiers correspondant à des éléments nouveaux, ayant été largement discuté lors de la première d'entre elles. Vous pouvez en outre sans erreur de droit prendre en compte dans l'appréciation globale qu'il vous revient de porter la circonstance que le CSE n'a formulé

---

<sup>2</sup> Affaires n° 464864 et 464923, pourvois du ministre du travail et de la société Blizzard Entertainment, séance du 24 novembre 2023.

aucune demande d'injonction ni aucune contestation relative à l'expertise sur le fondement des articles L. 1233-57-5 et L. 4614-13 du code du travail entre le 7 avril et sa dernière réunion le 29 avril, ce comité n'ayant au demeurant pas formulé de demande de réunion ou de délai supplémentaire, même si une telle circonstance ne dispense naturellement pas de s'assurer que le CSE a effectivement disposé des informations utiles pour se prononcer sur l'opération projetée en toute connaissance de cause (4/5 CHR, 29 juin 2016, *Société Astérion France et ministre du travail*, n°s 386581 386844, au Recueil).

Les autres moyens d'appel vous retiendront moins longtemps.

L'existence d'une UES à laquelle appartiennent la société PSI et la société L'Equipe ne faisait pas obstacle à ce que des projets de réorganisation de chacune des sociétés, motivés, pour le premier, par une cessation anticipée d'activité, pour le second, par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, soient conduits de façon concomitante et donnent lieu à **l'établissement de documents unilatéraux portant PSE distincts propres à chaque société**. Certes, l'existence d'une UES implique que la procédure d'info consult sur chacun de ces deux projets de réorganisation soit conduite au niveau du CSE de l'UES. Il est vrai également que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un PSE s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une UES, la décision de licencier a été prise au niveau de cette unité (Soc., 16 novembre 2010, n° 09-69.485, Bull. 2010, V, n° 258). Il est tout aussi vrai que la mise en place d'un PSE au niveau de l'UES est par ailleurs possible (4/1 CHR, 2 mars 2022, *Ministre du travail et Société Pierre Fabre Santé Information*, n° 438136, aux Tables, s'agissant d'un PSE adopté par accord collectif, votre décision *B...* du 13 février 2019 ayant déjà admis implicitement qu'il en aille de même s'agissant d'un PSE unilatéral), alors même que celle-ci ne possède pas la personnalité morale et ne se substitue pas aux entités juridiques qui la composent (Soc., 16 décembre 2008, n° 07-43.875, Bull., V, n° 255 ; RJS 3/09, n° 254). **Il n'a cependant jamais été dégagé une obligation de procéder ainsi lorsqu'une des sociétés composant l'UES est légalement soumise à l'obligation d'élaborer un PSE**, votre décision *B...* ne devant à nos yeux pas être lue par *a contrario* comme dégageant une telle obligation malgré une rédaction pouvant s'y prêter. La circonstance que la réorganisation des deux sociétés L'Equipe et PSI aurait en réalité été conçue par la direction du groupe L'Equipe ne change à cet égard rien à l'affaire selon nous.

Il est en troisième lieu soutenu que la décision d'homologation est **illégale au motif de la sous-évaluation délibérée par l'employeur du nombre de journalistes pigistes**, en ne prenant en compte que les pigistes considérés comme réguliers car remplissant certaines conditions liées à la régularité de leur collaboration et à leur dépendance économique

appréciée par référence au montant de leur rémunération, seuls 37 des 251 pigistes auxquels la société l'Equipe a recours étant considérés comme concernés par la réorganisation et donc bénéficiant le cas échéant des mesures du PSE. Il nous semble cependant comme au TA que s'il incombe à l'administration de vérifier, en vertu de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, la conformité du PSE unilatéral aux dispositions législatives relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, le 4° de cet article étant relatif au nombre des suppressions d'emploi et aux catégories professionnelles concernées, il ne lui appartient pas, alors que le PSE ne concerne que les salariés de l'entreprise, de vérifier la qualification de la relation de travail existant entre la société L'Equipe et certains journalistes pigistes qui n'ont pas été regardés par l'employeur comme étant des collaborateurs permanents et non occasionnels, qui relève de la compétence du juge judiciaire.

Enfin, vous pourrez à nos yeux écarter le moyen tiré de ce que la décision attaquée est illégale au motif que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ne répondent pas aux exigences légales en ce qu'elles cibleraient des salariés dans un certain nombre de services par adoption des motifs des premiers juges, qui y ont fort bien répondu sans que les écritures du CSE en appel n'appellent de nouvelles précisions.

PCMNC à l'annulation de l'arrêt attaqué et au rejet de l'appel du CSE ainsi que, dans les circonstances de l'espèce, de l'ensemble des conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du CJA.