N° 459650
Comité social et économique Gazel énergie

4ème et 1ère chambres réunies

Séance du 18 mars 2024
Décision du 12 avril 2024

CONCLUSIONS

M. Raphaël Chambon, rapporteur public

La société Gazel Energie Génération (GEG), filiale du groupe tchèque EPH dirigé par M. K... par ailleurs magnat de la presse, gère en France différents sites de production d'électricité, qui incluaient notamment quatre centrales à charbon, six parcs éoliens et deux fermes solaires.

Faisant état de difficultés économiques et des conséquences de la loi énergie climat du 8 novembre 2019 qui fixait l'objectif de la neutralité carbone et de diviser les émissions de GES par six d'ici 2050, via, notamment, l'arrêt des quatre centrales à charbon d'ici 2022, elle a lancé un projet de restructuration en septembre 2020.

Le document unilatéral, prévoyant la suppression de 219 postes a été homologué par la DIRECCTE d'Ile-de-France le 31 mars 2021.

Le CSE et des salariés de la société GEG ainsi que plusieurs organisations syndicales ont demandé vain au TA de Cergy-Pontoise d'annuler la décision d'homologation et certains d'entre eux se pourvoient en cassation contre l'arrêt par lequel la CAA de Versailles a rejeté leur appel, étant précisé que l'une des salariées requérantes, Mme P..., s'est désistée du pourvoi, ce dont vous lui donnerez acte.

Il nous semble que vous devrez annuler l'arrêt de la cour. Si celle-ci a soigneusement motivé son arrêt pour écarter les nombreux moyens soulevés par les requérants, ces derniers ciblent une faille dans cette motivation qui ne nous semble pas pouvoir être comblée par une lecture bienveillante dudit arrêt.

Sont en cause les motifs par lesquels la cour a écarté leur argumentation relative aux critères d'ordre des licenciements. Ils contestaient devant elle le choix validé par la DIRECCTE de recourir, pour apprécier le critère des qualités professionnelles imposé par le législateur, pour les catégories professionnelles non exclusivement composées de cadres, en

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

l'absence d'évaluation annuelle disponible pour chacun des salariés, au seul indicateur des mobilités géographiques et professionnelles effectuées.

Aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail, lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise, ces critères prenant notamment en compte « *4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie* ».

Il résulte de ces dispositions qu'en l'absence d'accord collectif ayant prévu d'autres critères, l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique est tenu, pour déterminer l'ordre des licenciements, de prendre en compte l'ensemble des critères qui sont énumérés à cet article, y compris le critère des qualités professionnelles mentionné au 4° de cet article. Ainsi le document unilatéral fixant le PSE ne peut légalement, ni omettre l'un de ces critères, ni neutraliser l'un d'entre eux en l'affectant de la même valeur pour tous les salariés, dès lors que l'omission d'un critère dans le plan ou l'interdiction de le moduler ont pour effet d'empêcher par avance que ce critère puisse être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements (4/5 CHR, 1er février 2017, *Me C...*, n° 387886, au Recueil). Vous n'admettez qu'il en aille autrement que s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du PSE, que, dans la situation particulière de l'entreprise et au vu de l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements.

Vous avez récemment précisé la nature du contrôle incombant à l'administration saisie d'une demande d'homologation d'un PSE établi de manière unilatérale par l'employeur, s'agissant des éléments, retenus par celui-ci sur la base desquels les critères d'ordre seront mis en œuvre pour déterminer l'ordre des licenciements, en jugeant qu'il lui appartient de vérifier que ces éléments d'appréciation ne sont ni discriminatoires, ni dépourvus de rapport avec l'objet même de ces critères, l'autorité administrative devant à cet effet prendre en compte l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment les échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation préalable à l'adoption du document unilatéral portant PSE, ainsi que les justifications objectives et vérifiables fournies par l'employeur (4/1 CHR, 31 octobre 2023, *Me S... et Société IOC Print*, n° 456091, aux Tables). Vous avez ainsi retenu une forme de contrôle relativement distancié sur un choix qui relève d'abord l'employeur, qui n'est pas sans rappeler celui que vous exercez sur la définition par l'employeur des catégories professionnelles au sein desquelles s'appliquent les critères d'ordre pour déterminer l'identité des salariés licenciés (4/1 CHR, 7 février 2018, *Société AEG Power Solutions* n° 407718, au Recueil ; *Société Girus et autres*, n° 399838, aux Tables ; *Comité d'établissement de Bernouville de la société Altuglas International et autres*, n° 403001, au Recueil).

Le critère relatif aux qualités professionnelles, dont les éléments d'appréciation, à la différence de ceux des autres critères d'ordre, peuvent différer selon les catégories

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

professionnelles définies par le PSE, nourrit fréquemment le contentieux relatif aux décisions d'homologation des PSE.

Lorsqu'un système d'évaluation professionnelle existe et que tous les salariés y sont soumis, il est naturel de recourir aux résultats de l'évaluation pour apprécier les qualités professionnelles des salariés. La mention de votre décision du 23 octobre 2023, selon laquelle les résultats de l'évaluation professionnelle des salariés, lorsqu'ils existent, peuvent être utilement retenus par l'employeur, dénuée de véritable portée juridique, ne peut qu'être interprétée comme témoignant de votre volonté de souligner que cet indicateur a une place à part et doit être privilégié lorsqu'il est possible d'y avoir recours, sans que vous ayez pour autant affirmé dans un tel cas une exigence d'exclusivité. Vous avez d'ailleurs déjà jugé qu'une cour administrative d'appel avait pu considérer sans dénaturation – car l'appréciation des juges du fond est souveraine sur ce point – qu'alors qu'un processus d'évaluation professionnelle des salariés était mis en œuvre par l'entreprise le seul recours au nombre d'absences injustifiées ne permettait pas de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés (4/1 CHR, 22 mai 2019, *Association Coallia*, n° 418090, 418129, aux Tables).

Les choses se compliquent lorsque tel n'est pas le cas, soit qu'aucun salarié n'ait été évalué, soit que, une partie d'entre eux seulement l'ayant été, certaines catégories professionnelles regroupent en tout ou partie des salariés ne l'ayant pas été.

Dans une telle situation, quel indicateur retenir ? Cela n'a rien d'évident et explique les tâtonnements des employeurs et de l'administration sur lesquels le juge de l'excès de pouvoir a déjà été appelé régulièrement à prendre position.

Dans votre décision du 23 octobre 2023, déclinant au cas particulier du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles la méthodologie dont vous avez tracé les contours d'une façon plus générale, vous avez jugé qu'il appartient à l'administration de vérifier que les éléments d'appréciation de ce critère, retenus par l'employeur, <u>ne sont pas insusceptibles de permettre de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés de la ou des catégories professionnelles afférentes et n'ont pas été définis dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou à leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée</u>.

Comme l'indiquait notre collègue Jean-François de Montgolfier, ce contrôle vise à vérifier le respect de trois exigences :

- La prohibition des discriminations fondées sur l'un des motifs dont la liste est dressée par l'article L. 1132-1 du code du travail ;
- L'absence d'arbitraire, les indicateurs choisis ne devant pas être dénués de lien avec les critères qu'ils sont destinés à mettre en œuvre ;
- Le défaut de ciblage des salariés, le licenciement économique devant par construction ne pas être inhérent à la personne du salarié.

A cet égard, vous avez jugé qu'une cour avait pu sans dénaturation estimer qu'en l'absence de tout système d'évaluation des salariés l'employeur un indicateur tiré du montant

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

des primes d'assiduité versées par l'entreprise, corrigé des variations liées aux motifs légaux d'absence, permettait de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés (4/1 CHR, 22 mai 2019, *Lignie et autres*, n°413342, aux Tables).

En l'espèce, l'entreprise avait mis en place d'un système d'évaluation annuelle pour les seuls cadres. Pour les catégories professionnelles regroupant exclusivement des cadres, l'employeur avait retenu, pour apprécier leurs qualités professionnelles, les résultats des évaluations annuelles des années 2017 à 2019, sur les conseils de la DREETS.

En revanche, en l'absence d'évaluation annuelle des salariés non cadres, le PSE prévoyait que, pour les catégories professionnelles comprenant exclusivement ou en partie de tels salariés, les qualités professionnelles seraient appréciées en fonction du nombre de mobilités géographiques et fonctionnelles accomplies par chaque salarié. Un salarié ayant accompli une mobilité géographique recevait deux points, celui ayant réalisé une mobilité fonctionnelle était crédité d'un point, le salarié n'ayant effectué aucune mobilité se voyant attribuer un demi-point.

Devant la cour, les requérants adressaient au choix de ces indicateurs une double critique de fond.

Ils pointaient d'une part le caractère discriminatoire de l'indicateur de mobilité géographique pour les salariés ayant des enfants en garde partagé ou devant s'occuper de leurs ascendants âgés, pour lesquels un déménagement lointain apparait exclu, ainsi que pour les militants syndicaux.

Ils arguaient d'autre part de l'inadéquation d'un tel indicateur, en soulignant que la réalisation par un salarié d'une mobilité est d'abord dépendante de circonstances tout à fait indépendantes de ses qualités professionnelles, comme l'existence d'un poste vacant.

La cour administrative d'appel n'a répondu qu'à la première de ces critiques, certes peu étayée, si bien que vous devrez à nos yeux annuler son arrêt comme étant insuffisamment motivé, sans qu'il soit besoin de vous prononcer sur les autres moyens du pourvoi.

S'agissant du règlement de l'affaire au fond, nous concentrerons notre propos sur deux des moyens soulevés par les requérants, qui nous semblent poser les plus délicates questions, en commençant par celui dont nous venons de vous entretenir, critiquant **le choix de l'indicateur tenant aux mobilités effectuées par chaque salarié pour apprécier les qualités professionnelles des salariés relevant d'une catégorie non exclusivement composée de cadres.**

Précisons d'abord, s'agissant des critères d'ordre, les requérants ne peuvent utilement soutenir que la décision en litige serait illégale au motif que l'employeur a entendu contourner l'application des critères d'ordre par la création d'un poste de technicien de gestion des procédés alors qu'il prévoyait la suppression de quatre postes de technicien de laboratoire et

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

par l'embauche, par une autre société du groupe auquel appartient la société Gazel Energie Génération, d'un responsable des ressources humaines, dès lors que ces considérations sont relatives à l'application des critères d'ordre fixés par le PSE au stade des licenciements individuels, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé.

Ajoutons encore que contrairement à ce que soutiennent les requérants les mobilités géographiques et les mobilités fonctionnelles, dont les points auxquels elles donnent droit s'additionnent, constituent bien deux indicateurs distincts et surtout qu'en tout état de cause aucune règle ni aucun principe n'exige que le critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles soit apprécié en prenant en compte au moins deux indicateurs distincts.

Venons-en donc à la contestation du choix même de recourir aux seuls indicateurs des mobilités géographiques et fonctionnelles accomplies par les salariés.

D'abord celle tirée du caractère arbitraire de cet indicateur, dont il est soutenu qu'il serait sans lien avec les qualités professionnelles de chacun car trop dépendant de circonstances sur lesquelles le salarié n'a aucune prise. Il est vrai que la réalisation ou non d'une mobilité n'est pas toujours significative des qualités d'un salarié. Cela dépend bien entendu des possibilités qui se sont offertes ou non à lui, tout comme de la nature du poste occupé par le salarié. S'agissant des mobilités fonctionnelles, elle ne sont pas toujours un gage de reconnaissance de qualités : qu'on songe au salarié jugé déficient et dont l'employeur modifie l'affectation pour le placer sur un poste dans lequel ses insuffisances seront moins préjudiciables à l'entreprise… Quant aux mobilités géographiques, il est permis de penser que pour certains postes, la réalisation des tâches attendues ne diffère guère d'un site à l'autre. En outre, un tel indicateur ne parait guère adapté pour apprécier les qualités des salariés les plus récemment embauchés dans l'entreprise.

Nous sommes néanmoins d'avis d'écarter l'argumentation des requérants au bénéfice du contrôle global et relativement distancié qui est le vôtre, qui consiste à vérifier si l'indicateur retenu n'est pas <u>insusceptible</u> permettre de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés des catégories professionnelles afférentes. Or il nous semble indéniable que la réalisation de mobilités, tant fonctionnelles que géographiques, peut dans de nombreux cas être source d'enrichissement des qualités professionnelles et témoigner de capacités d'adaptation du salarié. Et les requérants n'apportent aucun élément précis et circonstancié pour justifier qu'en l'espèce, pour les 10 catégories professionnelles concernées et les 58 salariés qu'elles regroupent, cet indicateur était sans aucune pertinence, se cantonnant à une argumentation tout à fait générale et abstraite.

Quid du caractère discriminatoire de l'indicateur litigieux ? Précisons qu'est ici en cause non une discrimination directe mais une discrimination indirecte visant un salarié en raison de sa situation de famille ou de ses activités syndicales, prohibée par l'article L. 1132-1 du code du travail, la discrimination indirecte étant définie par l'article 1er de la loi n°2008-498 du 27 mai 2008 auquel l'article L. 1132-1 renvoie comme « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner* », pour l'un des motifs

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

prohibés comme la situation de famille ou les activités syndicales, « *un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

Précisons d'abord que la contestation nous semble opérante, votre décision *Me S... et Société IOC Print* n'ayant pas à nos yeux réservé la solution qu'elle a dégagée au cas de la discrimination directe et délibérée.

Ajoutons que le régime probatoire particulier aménagé en matière de discrimination (Assemblée, 30 octobre 2009, *Perreux*, n° 298348, au Recueil) n'est pas pertinent dès lors que n'est pas en cause une personne soutenant être victime de discrimination mais la contestation de règles de portée générale dont il est soutenu qu'elles sont constitutives d'une discrimination.

Pour autant il nous semble délicat de reconnaitre une discrimination indirecte de manière totalement théorique, sans qu'aucun élément factuel ne soit avancé pour étayer la contestation.

Certes, nous ne sommes pas loin de penser que retenir un indicateur reposant sur les mobilités géographiques accomplies, à l'exclusion de tout autre, est par construction constitutif d'une forme de discrimination indirecte vis-à-vis des salariés ayant des charges de famille qui les empêchent d'être mobiles géographiquement, surtout quand la mobilité s'effectue comme en l'espèce entre deux sites, Saint-Avold et Gardanne, éloignés de plusieurs centaines de kilomètres. Mais encore faudrait-il que des salariés des catégories concernées soient ou aient été dans cette situation. Or rien ne nous est dit en la matière, les requérants se bornant là aussi à une contestation théorique non étayée par des considérations permettant d'apprécier *in concreto* l'existence d'une discrimination indirecte. Dans ces conditions, le moyen ne nous parait pas pouvoir prospérer.

Un deuxième moyen pose une question à notre connaissance inédite dans votre jurisprudence. Il est tiré de la **méconnaissance de l'article L. 1233-33 du code du travail** prévoyant que « *l'employeur met à l'étude* », dans le délai imparti au CSE pour rendre ses avis sur l'opération projetée et le projet de licenciement collectif, « *les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration » formulées par le CSE et « leur donne une réponse motivée* ». Ces dispositions pourtant anciennes puisque l'ancien article L. 321-4 prévoyait déjà une telle mise à l'étude des suggestions relatives aux mesures sociales depuis la loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement, celle des propositions alternatives au projet de restructuration ayant été ajoutée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ne trouvent aucun écho dans votre jurisprudence et, outre celui frappé du pourvoi dont vous êtes saisis aujourd'hui, seul un arrêt de CAA en a fait application[1].

[1] CAA Paris, 14 octobre 2022, *Comité social et économique central Virgin Radio et RFM et le comité social et économique d'établissement Virgin Radio et RFM Régions*, n° 22PA03371.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Nous n'avons identifié qu'un seul arrêt de la Cour de cassation en faisant de même, par lequel la chambre sociale a jugé que la réponse de l'employeur peut être orale dès lors qu'il résulte des procès-verbaux des réunions du comité que la mesure suggérée par lui - en l'espèce, une mesure d'activité partielle - a été mise à l'étude et chiffrée par la direction qui a émis un refus motivé (Soc., 2 mars 1999, n° 97-15.625).

Les requérants soutiennent que l'administration s'est bornée à vérifier l'existence des réponses apportées par l'employeur aux propositions alternatives du CSE, sans en contrôler le contenu et relever en l'espèce leur manque de sérieux et de cohérence.

Certes, il ne fait pas de doute à nos yeux que le respect de l'article L. 1233-33 doit être contrôlé par la DIRECCTE au titre de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE qu'il lui incombe de contrôler en vertu de l'article L. 1233-57-3, dès lors que cet article trouve sa place au sein du paragraphe dédié aux réunions des représentants du personnel figurant lui-même dans la sous-section relative à la procédure de consultation des représentants du personnel et relève donc lève donc bien des dispositions qui régissent la consultation du CSE. La méconnaissance de l'article L. 1233-33 ne nous semble donc pas pouvoir être traitée séparément de ce contrôle, qui est comme vous le savez global.

Cet article nous semble cependant d'une nature un peu différente des trois articles qui le précèdent dans le code. Il ne peut s'agir pour l'administration de contrôler le caractère suffisant des informations transmises, ce qui s'apprécie assez objectivement s'agissant des raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, du nombre de licenciements et des mesures de nature économique envisagés ou des catégories professionnelles concernées et des critères proposés pour l'ordre des licenciements. L'administration doit vérifier que l'employeur a bien étudié les suggestions et propositions alternatives et qu'il y a apporté une réponse motivée. Il nous semble qu'il appartient à ce titre à la DREETS de vérifier que l'employeur y a répondu de façon suffisamment développée et argumentée, ce qui est le cas en l'espèce, mais qu'il ne lui incombe en revanche pas de contrôler si cette réponse est pertinente, ce qui la conduirait nécessairement à s'immiscer dans les choix de gestion de l'employeur.

Il nous semble que vous pourrez par ailleurs écarter l'argumentation plus classique des requérants tendant à démontrer que la procédure d'information et de consultation du CSE avait été irrégulière, faute pour ses membres d'avoir été destinataires d'informations suffisantes sur l'opération de restructuration et pour l'expert qu'il avait désigné d'avoir reçu les documents dont il avait demandé la communication en adoptant sur ce point les motifs très circonstanciés du jugement du TA, étant précisé que si les requérants insistent sur les nombreuses injonctions à l'employeur auxquelles a dû procéder la DIRECCTE, ce qui prouverait l'insuffisance des informations transmises par celui-ci, un certain nombre d'éléments complémentaires ont été transmis en retour au CSE, même si l'intégralité de ses attentes n'ont pas été satisfaite – rappelons qu'une telle circonstance ne vicie pas la procédure d'information et de consultation si les conditions dans lesquelles l'expert-comptable a accompli sa mission ont néanmoins permis au CSE de disposer de tous les éléments utiles

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

pour formuler ses avis en toute connaissance de cause (4/5 SSR, 21 octobre 2015, C*omité d'entreprise de la société Norbert Dentressangle Silo et autres*, n°385683, aux Tables).

Il nous semble utile de dire encore un mot d'un autre moyen, tiré de la **méconnaissance du principe d'égalité de traitement entre les salariés de l'entreprise**. Si les requérants ne sauraient, comme l'avait relevé le TA, utilement soutenir que la décision d'homologation serait illégale au motif que le PSE ne prévoit pas que les salariés des sites d'Hornaing et de Lucy, dont l'activité des tranches charbon a cessé en 2013 et en 2014, bénéficient des mesures prévues par l'ordonnance n° 2020-921 du 29 juillet 2020 dès lors qu'il résulte des dispositions de cette ordonnance que ces mesures ne sont applicables qu'aux installations cessant leur activité à compter du 1er janvier 2022, leur argumentation relative à la rupture d'égalité entre, d'une part, les salariés du site de Saint-Avold, pour lesquels le plan de sauvegarde de l'emploi ne prévoit qu'un plan de départs volontaires, et, d'autre part, les salariés des autres sites de la société Gazel Energie Génération, pour lesquels le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des licenciements au cas où les départs volontaires et les mesures de reclassement interne ne permettraient pas de les éviter, pose la question de son caractère opérant, que vous n'avez jamais tranchée à notre connaissance. Dans votre décision *Ministre du travail et Société Bois Debout* (4/1 CHR, 16 avril 2021, n° 426287, aux Tables sur un autre point) ayant écarté au fond un moyen similaire mais en réservant son opérance par un « en tout état de cause ». La jurisprudence judiciaire antérieure à la loi du 14 juin 2013 admettait pour sa part l'opérance d'un tel moyen, en jugeant que si un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Soc., 10 juillet 2001, n° 99-40.987, Bulletin civil 2001, V, n° 255 ; Soc., 9 juillet 2015, n° 14-16.009, Bull. 2015, V, n° 154). La transposition de cette jurisprudence n'est pas tout à fait évidente car l'égalité de traitement n'est pas explicitement mentionnée dans le contrôle incombant à l'administration sur le contenu du PSE, dont on sait qu'il est limitativement défini par l'article L. 1233-57-3 même si elle peut sembler bienvenue tant l'idée que l'administration pourrait homologuer un PSE méconnaissant un tel principe heurte le bon sens. En l'espèce, vous pourrez en tout état de cause écarter le moyen comme infondé. Vous écarterez aussi la dernière branche du moyen, comme vous l'aviez fait en réservant son opérance dans votre décision *Bois-Debout* déjà mentionnée, critiquant le choix fait dans le PSE d'ouvrir le bénéfice de certaines mesures aux seuls salariés volontaires au départ.

Vous pourrez écarter tous les autres moyens de la requête, en procédant pour la plupart d'entre eux par adoption des motifs retenus par les premiers juges : il en va ainsi des moyens relatifs au caractère insuffisant des mesures du plan au regard des moyens du groupe EPH, à l'illégalité alléguée de la définition des catégories professionnelles et au respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

PCMNC à l'annulation de l'arrêt attaqué, au rejet de la requête d'appel ainsi que, dans les circonstances de l'espèce, de toutes les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du CJA.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.