

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE PARIS**

N° 1421402/3-2

---

COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DE LA  
SOCIETE BARCLAYS BANK PLC et autres

---

M. Duplan  
Rapporteur

---

M. de Souza Dias  
Rapporteur public

---

Audience du 17 décembre 2014  
Lecture du 30 décembre 2014

---

66-07-02-02-02

C

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le Tribunal administratif de Paris

(3ème Section - 2ème Chambre)

Vu la requête, enregistrée le 3 octobre 2014, présentée pour le comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC, dont le siège social est 32 avenue Georges V à Paris (75008), représenté par M. Torossian, la fédération CFDT des banques et assurances, représentée par son secrétaire général, dont le siège est 37/39 rue Simon Bolivar à Paris (75019), Mme A., épouse B., demeurant (...), Mme C., demeurant (...), M. D., demeurant (...), M. E., demeurant (...), par la SELARL Lepany et associés ; le comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC et autres demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 3 septembre 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral constituant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Barclays Bank PLC ;

2°) de mettre à la charge de l'État une somme de 2 000 euros à chacun d'entre eux au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Les requérants soutiennent que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée en ce qu'elle n'évoque pas les questions soulevées par les élus, notamment la modification du nombre des salariés licenciés, l'absence de comptabilisation des 119 postes vacants supprimés par la société et la définition des catégories professionnelles, et n'explique pas les raisons pour lesquelles l'administration a modifié sa position après avoir reçu la réponse de la société à ses observations du 8 juillet 2014 ;

qu'en outre, l'administration n'a jamais répondu à la demande d'injonction qui lui a été adressée le 15 juillet 2014 ;

- la décision litigieuse ayant été signée par le directeur régional adjoint responsable de l'unité territoriale de Paris, et non par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, il appartiendra à l'administration de produire la délégation de signature consentie à cet agent ;

- l'administration ne pouvait légalement prendre la décision litigieuse en raison des irrégularités commises lors de la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise dès lors, en premier lieu, que le nombre des licenciements envisagés a augmenté au cours de la procédure sans que celle-ci ne soit reprise à son début, en deuxième lieu, que le délai de consultation aurait dû être de quatre mois, et non de trois mois, puisque le nombre de licenciements est supérieur à 250 si l'on tient compte des départs volontaires pour motif économique et des postes vacants devant être regardés comme supprimés, en troisième lieu, que la réponse de la société aux observations de l'administration en date du 8 juillet 2014 n'a été communiquée qu'après la clôture de la phase de consultation, en quatrième lieu, que le livre 1 a été modifié après la fin de cette phase et le document unilatéral communiqué à la Direccte 23 jours après la clôture de la procédure, en cinquième lieu, que la société a fait preuve de déloyauté dans l'accomplissement de son obligation d'information et de consultation en communiquant tardivement un projet de livre 2 insuffisamment modifié pour prendre en compte le changement de stratégie annoncé par la direction du groupe le 8 mai 2014 et en dissimulant des informations qui prouvent que le projet de développement de la filiale française sera gravement affecté par ce changement de stratégie ;

- la distinction opérée par la direction de la société entre les salariés dont le transfert dans les centres d'assistance commerciale nécessiterait une modification de leur contrat de travail et ceux pour lesquels celle-ci ne serait pas nécessaire n'est pas objectivée de sorte que le plan de sauvegarde de l'emploi a minimisé les licenciements économiques puisque les salariés licenciés après avoir refusé une affectation dans ces centres le seront pour un motif économique et non pour un motif personnel ; il en est de même des salariés des « back offices operations » ;

- les catégories professionnelles retenues pour déterminer l'ordre des licenciements sont trop nombreuses et ne correspondent pas à la définition de cette notion ;

- le plan de reclassement est insuffisant dès lors, en premier lieu, qu'il ne prévoit aucune mesure de réduction du temps de travail et de mise en œuvre du temps partiel, en deuxième lieu, que les 50 postes ouverts au reclassement interne incluent 8 contrats temporaires et des postes dont la pérennité est douteuse, en troisième lieu, que des postes laissés vacants ne sont pas proposés au reclassement, en quatrième lieu, que des postes nouvellement créés ne sont pas proposés au reclassement, en cinquième lieu, qu'existe une rupture d'égalité entre certains salariés de la même catégorie professionnelle selon les bassins d'emploi où ils se situent, en sixième lieu, que les postes proposés à l'étranger ne sont pas réels, s'agissant de l'Espagne, ou sont peu attractifs, s'agissant de l'Angleterre ;

- les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi sont insuffisantes au regard des moyens de la société et du groupe auquel elle appartient ;

Vu la décision attaquée ;

Vu l'ordonnance en date du 8 octobre 2014 fixant la clôture de l'instruction au 21 novembre 2014, en application de l'article R. 613-1 du code de justice administrative ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 4 novembre 2014, présenté par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France qui conclut au rejet de la requête ;

Il fait valoir que :

- la décision attaquée est suffisamment motivée au regard du régime de motivation spécifique prévu à l'article L. 1233-57-4 du code du travail, lequel n'impose pas qu'il soit fait référence à l'ensemble des éléments sur lesquels le contrôle doit porter ni que soit retracé l'ensemble des échanges et éléments de fait qui conduisent à apprécier la régularité de la procédure d'information et de consultation, mais les seuls éléments de droit et de fait qui sont déterminants pour fonder la décision d'homologation ;

- le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de la décision attaquée doit être écarté dès lors que ce dernier bénéficiait d'une délégation de signature régulièrement publiée ;

- la procédure d'information et de consultation est régulière ; en premier lieu, l'article L. 1233-31 du code du travail doit être interprété comme obligeant l'employeur à indiquer aux représentants du personnel un nombre sincère de licenciements envisagés, ce dernier pouvant évoluer en cours de procédure ; l'administration a d'ailleurs fait droit à la demande d'injonction du comité central d'entreprise tendant à ce que la société Barclays intègre 18 départs volontaires, conduisant à un allongement du délai de la procédure d'information et de consultation ; en deuxième lieu, la procédure d'information et de consultation n'avait pas à être portée à 4 mois dès lors que le seuil de 250 licenciements envisagés n'a pas été dépassé ; en troisième lieu, la circonstance que la direction de la société Barclays a transmis aux représentants du personnel la réponse apportée le 31 juillet 2014 à la lettre d'observations de la Direccte ne saurait constituer une irrégularité susceptible d'emporter l'annulation de la décision attaquée dès lors que, d'une part, l'article L. 1233-57-6 du code du travail n'impose pas à l'employeur d'adresser sa réponse avant la fin de la procédure et, d'autre part, la réponse ne faisait que reprendre des informations dont les élus du personnel avaient déjà pu débattre ; en quatrième lieu, l'article L. 1233-24-4 du code du travail n'impose pas une identité stricte entre le projet de document unilatéral soumis au comité d'entreprise et le document unilatéral transmis à la Direccte pour homologation, alors qu'en l'espèce, ce dernier comportait des améliorations du plan de sauvegarde de l'emploi suite aux négociations avec les représentants du personnel ;

- la consultation n'a pas été déloyale dès lors que, en premier lieu, l'annonce de la nouvelle stratégie du groupe Barclays du 8 mai 2014, dont la direction de la société en France n'avait pas connaissance au moment du lancement de la procédure, a été relayée auprès des représentants du personnel qui ont été largement consultés et qui ont finalement refusé la proposition de la direction de repousser le délai de consultation ; en deuxième lieu, l'annonce de la cession de la succursale du groupe en Espagne est intervenue début septembre 2014, soit après la fin de la procédure de consultation et n'est pas en contradiction avec les affirmations de la direction puisque le désengagement du groupe Barclays était annoncé dès le 8 mai 2014 ; en troisième lieu, le courrier du dirigeant du groupe Barclays du 18 juillet 2014 était suffisamment probant pour considérer que la revue stratégique n'aurait aucun impact sur le projet de restructuration en cours de la succursale française ; en dernier lieu, les documents d'information actualisés remis aux représentants du personnel étaient suffisants alors qu'il n'appartient pas à l'autorité administrative d'apprécier la pertinence du périmètre de restructuration retenu et les choix économiques de l'employeur ;

- les élus de personnel ont été consultés, suite aux observations et demandes de l'administration, sur la question de la modification des contrats de travail dans le cadre de l'organisation cible, tant en ce qui concerne les salariés concernés par les transferts dans les centres d'assistance commerciale que ceux des back office operations, alors qu'il n'appartient pas à la Direccte de se substituer au juge du contrat de travail ;

- elle s'est assurée que la définition des catégories professionnelles a été faite à partir d'éléments objectifs qui garantissent l'égalité de traitement des salariés et dans le respect des dispositions légales et conventionnelles ;

- le plan de reclassement interne présenté dans le document unilatéral respecte les dispositions légales et conventionnelles dès lors que, en premier lieu, l'article L. 1233-62 du

code du travail n'impose pas à l'employeur de mettre en œuvre des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail, en deuxième lieu, la direction de la société a respecté son obligation de reclassement en proposant notamment 8 postes en contrat temporaire parmi l'ensemble des postes disponibles au reclassement, en troisième lieu, les postes vacants correspondant aux départs volontaires intervenus à l'occasion du précédent PSE sont des postes techniquement supprimés et ne pouvaient donc être proposés au titre du reclassement interne, en quatrième lieu, les affectations dans les agences et les centres d'assistance commerciale des salariés des catégories professionnelles concernées ne relèvent pas du reclassement interne, en cinquième lieu, il n'existe pas de rupture d'égalité entre les salariés situés dans et hors des bassins d'emploi de Paris, Toulouse et Nice, en dernier lieu, il appartenait à l'employeur de faire figurer dans le PSE l'ensemble des postes disponibles au sein de l'entreprise et du groupe, y compris ceux à l'étranger ;

- l'appréciation de la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi qui ne s'effectue pas exclusivement au regard des moyens du groupe et ne repose pas sur la comparaison avec d'autres PSE, porte également sur l'adaptation des mesures aux caractéristiques socio-professionnelles des salariés concernés ; en outre, le document unilatéral soumis à homologation comporte des améliorations ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 20 novembre 2014, présenté pour la société Barclays Bank PLC, par Me Meillat ; la société Barclays Bank PLC conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de chacun des requérants la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

La société Barclays Bank PLC fait valoir que :

- la décision attaquée est suffisamment motivée ; l'absence de réponse de l'administration à la demande d'injonction du comité central d'entreprise du 15 juillet 2014 tendant à la reprise de la procédure ab initio ne constitue pas une irrégularité ;

- le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de la décision attaquée manque en fait ;

- la procédure d'information et de consultation n'est entachée d'aucune irrégularité ; en effet, en premier lieu, aucune augmentation du nombre de licenciements n'est intervenue en cours de procédure, les requérants procédant à une confusion entre le nombre de suppressions de postes, celui des licenciements et celui des modifications de contrats de travail pour motif économique ; en deuxième lieu, la durée de la procédure n'avait pas à être portée à 4 mois, les requérants ne démontrant à aucun moment que le nombre de licenciements envisagé aurait été supérieur à 249 ; en troisième lieu, les représentants du personnel ont été destinataires d'une copie de la réponse à la seconde lettre d'observation de la Direccte du 8 juillet 2014, conformément à l'article L. 1233-56 du code du travail, lequel ne fixe aucun délai pour l'envoi de cette copie ; en dernier lieu, la demande d'homologation adressée à la Direccte comportait des améliorations par rapport aux mesures prévues dans le projet de PSE ;

- la procédure d'information et de consultation a été conduite de façon loyale dès lors que, d'une part, il n'y a eu aucun changement de stratégie économique en cours de procédure, la revue stratégique du groupe Barclays n'ayant aucun impact sur le projet de réorganisation en cours en France, l'information communiquée aux élus et à l'expert à ce sujet, notamment dans la version mise à jour du livre 2, est suffisante, alors que les organisations syndicales ont refusé de signer un accord de méthode pour disposer d'un délai supplémentaire, l'annonce de la vente de la succursale du groupe en Espagne dont les activités ne concernent en rien le projet de réorganisation en France, est en cohérence avec les conclusions de la revue stratégique du groupe et la mise en œuvre de la nouvelle stratégie en France ; d'autre part, les engagements de la direction du groupe adressés à la Direccte ont été respectés ;

- l'analyse conduite par la société Barclays est pertinente quant à l'affectation des chargés de « middle office » dans les centres d'assistance commerciale et l'impact sur leur contrat de travail dont l'appréciation relève en dernier lieu du juge prud'homal et procède d'une notion individuelle contrairement à la notion de catégorie professionnelle qui relève d'une notion collective ; l'affectation des salariés des « back office operations » dans l'organisation future n'emporte pas modification du contrat de travail des intéressés ;

- la conformité des catégories professionnelles retenues a fait l'objet d'un contrôle par la Direccte alors que l'expert a reconnu le caractère justifié de la plupart d'entre elles ; la distinction entre la catégorie des analystes crédit de CBB, fusionnée avec les analystes corporate senior de CIB, et celle des analystes corporate junior de CIB est justifiée par le niveau de responsabilité et d'autonomie et un degré de sanction différent selon le profil ; le contenu des missions, la nature des activités des postes et le profil requis pour les chargés de traitement des opérations bancaires de RBB et les gestionnaires de « back office » de CIB justifient que les catégories professionnelles soient distinctes ; il en va de même pour les directeurs de clubs qui ne sauraient être regroupés avec les directeurs d'agence ; les postes de chargé de travaux et d'ingénierie et le poste d'architecte chez RBB ne trouvent pas d'équivalent chez CIB ; enfin, les différences majeures existant entre un banquier « inbound » et un banquier « outbound » justifient que les deux postes ne soient pas regroupés au sein d'une catégorie unique ;

- le plan de reclassement est suffisant et apporte des solutions concrètes et adaptées afin de favoriser le reclassement des salariés concernés par le projet de licenciement collectif avec un effort particulier en direction des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales difficiles, alors que la société Barclays a pris en compte la plupart des observations de la Direccte et des représentants du personnel ; les dispositions de l'article L. 1233-62 du code du travail n'imposent pas la présence d'un dispositif de réduction du temps de travail dans un plan de sauvegarde de l'emploi ; le fait que parmi les postes ouverts au reclassement interne, 8 sont des contrats temporaires, ou que la majorité des postes de conseillers de clientèle et patrimoine présenteraient une pérennité douteuse est sans incidence sur l'obligation qui pèse sur l'employeur de faire figurer dans le PSE l'ensemble des postes ouverts au reclassement interne ; il en va de même des postes proposés au sein du groupe à l'étranger ; les postes supprimés au titre du précédent projet de réorganisation n'avaient pas à être proposés au titre du reclassement ; les autres postes vacants suite à des départs pour un motif autre qu'économique qui correspondent à l'évolution normale de l'activité de l'entreprise ne présentent aucun lien avec le projet de réorganisation ; les postes de conseillers d'accueil créés dans les agences et de conseillers créés dans les CAC ne devaient pas être proposés au reclassement dès lors qu'il peuvent être pourvus par simple affectation ou, dans certains cas, à la suite d'une proposition de modification du contrat de travail ; la situation des salariés appartenant aux bassins d'emploi où se situent les CAC est objectivement différente de celle des salariés n'appartenant pas à ces bassins ; le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionné aux moyens du groupe ;

Vu l'ordonnance en date du 21 octobre 2014 fixant la réouverture et la clôture de l'instruction au 5 décembre 2014, en application des articles R. 613-1 et R. 613-4 du code de justice administrative ;

Vu le mémoire, enregistré le 4 décembre 2014, présenté pour le comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC, la fédération CFDT des banques et assurances, Mme A., épouse B., Mme C., M. D., M. E., qui concluent aux mêmes fins que leur requête, par les mêmes moyens et demandent en outre de condamner la société Barclays Bank PLC à une remise en l'état des situations contractuelles individuelles et collectives, et portent leurs prétentions au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative à la somme de 5 000 euros à verser à chacun ;

Les requérants ajoutent que :

- la procédure de consultation est également irrégulière en ce que, d'une part, l'intégralité des documents adressés au comité central d'entreprise ont été placés sous le sceau de la confidentialité sans aucune justification, de sorte que la direction de la société a porté une atteinte illicite aux prérogatives des élus dans la préparation des réunions ; d'autre part, les élus du comité central d'entreprise n'ont pas eu communication du courrier électronique du 14 mai 2014 qui accompagnait la réponse de la société Barclays à la demande d'injonction du 7 mai précédent ; enfin, ils n'ont pas eu connaissance des échanges de courriers électroniques entre la direction et l'administration, intervenus entre le 25 et le 28 août 2014, alors que ces échanges contenaient des précisions importantes ;
- le caractère déloyal de la procédure de consultation est également avéré par le fait que l'expert n'a pas pu intégrer dans son analyse les modifications apportées tardivement par la direction de la société à la nouvelle stratégie du groupe Barclays ; l'annonce de la restructuration de la succursale du groupe au Portugal le 1<sup>er</sup> octobre 2014 traduit un changement de stratégie économique en cours de procédure programmée dès février 2014 ;
- la situation de certains salariés dont le contrat de travail sera modifié dans l'organisation cible n'a pas été soumise à la consultation des élus ;
- les recherches de reclassement au sein du groupe n'ont pas été faites de manière complète et approfondie et les descriptifs des postes proposés à l'étranger sont imprécis ou inexacts ; les salariés désignés par les critères d'ordre de licenciement ne seront pas prioritaires sur les postes disponibles ;
- en s'abstenant de veiller à la régularité de la procédure de consultation, l'autorité administrative a méconnu les dispositions de l'article 16 de la Constitution, de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, les stipulations de l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 1-2 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 et de l'article 13§1 de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 11 décembre 2014, présenté pour la société Barclays Bank PLC ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu l'instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif ;

Vu la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 17 décembre 2014 ;

- le rapport de M. Duplan ;

- les conclusions de M. de Souza Dias, rapporteur public ;

- et les observations de Me Hennequin, pour le comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC et autres, de M. Soulier, mandaté par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, et de Me Meillat, pour la société Barclays Bank PLC ;

1. Considérant que la société Barclays Bank PLC, société de droit anglais, a, le 20 février 2013, présenté au comité central d'entreprise un projet de licenciement collectif pour motif économique et un projet de plan de sauvegarde de l'emploi pour chacun des deux établissements de sa succursale française, l'établissement « Retail and Business Banking » (RBB), exerçant une activité de banque de détail, et l'établissement « Barclays Corporate & Investment Banking » (CIB), exerçant une activité de banque d'investissement et de financement ; que, par un arrêt du 13 janvier 2014, la Cour d'appel de Paris a annulé la procédure d'information et de consultation ainsi engagée et ordonné à la société la reprise d'une procédure unique au niveau de l'entreprise sur le projet de réorganisation envisagé et la présentation d'un seul plan de sauvegarde de l'emploi ; que, le 18 avril 2014, la société Barclays Bank a présenté au comité central d'entreprise un nouveau projet de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi ; que le comité central d'entreprise a été consulté le 18 juillet 2014 sur une version actualisée du projet de licenciement collectif pour motif économique ; que, lors de la réunion d'information et de consultation des 21 et 22 juillet 2014, le comité central d'entreprise a refusé d'émettre un avis sur ledit projet ; que la société Barclays Bank a, le 7 août 2014, transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte) d'Ile-de-France, une demande d'homologation, reçue complète le 14 août suivant, du plan de sauvegarde de l'emploi sous forme de document unilatéral élaboré sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, concernant 117 licenciements ; que, par la décision attaquée du 3 septembre 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le plan de sauvegarde de l'emploi ; que, par la présente requête, le comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC, la fédération CFDT des banques et assurances, Mme A., Mme C., M. D. et M. E. demandent l'annulation de cette décision ;

### **Sur les conclusions à fin d'annulation :**

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-1 du code du travail : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel (...).* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.* » ; que l'article L. 1233-24-4 dudit code dispose : « *A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après*

*la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise (...) et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 (...) » ;*

3. Considérant qu'il résulte des dispositions précitées des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 du code du travail que le licenciement économique d'au moins dix salariés pendant une même période de trente jours dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ne peut intervenir qu'après la conclusion d'un accord collectif portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et pouvant également porter sur les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 ou, à défaut d'accord collectif, après l'élaboration par l'employeur d'un document fixant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en vertu de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur après avoir vérifié la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;

4. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail : « I.- Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ; 2° Le projet de licenciement collectif : 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. (...) / Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. / II.- Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : / 1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ; / 2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ; / 3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. / Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents. / En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-31 du même code : « L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. / Il indique : / 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; / 2° Le nombre de licenciements envisagé ; / 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; / 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; / 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; / 6° Les mesures de nature économique envisagées. » ; qu'enfin,



aux termes de l'article L. 1233-57-5 du même code : « *Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.* » ;

5. Considérant que pour l'application de ces dispositions, les irrégularités commises lors de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ne sont susceptibles d'entraîner l'annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi que si elles ont eu pour effet de priver les représentants du personnel de la possibilité de débattre et de rendre un avis en toute connaissance de cause sur le projet qui leur a été soumis ;

6. Considérant qu'en application de l'article L. 1233-31 du code du travail, l'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et d'indiquer notamment le nombre de licenciements envisagé, lequel détermine, en vertu des dispositions du II de l'article L. 1233-30, la durée maximum de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise qui doit tenir au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours ;

7. Considérant que les requérants soutiennent que le nombre des licenciements envisagés a augmenté en cours de procédure sans que celle-ci ne soit reprise à son début ; qu'il ressort des pièces du dossier que, lors de la première réunion de consultation du comité central d'entreprise du 18 avril 2014, les représentants du personnel se sont vu remettre, en application de l'article L. 1233-30 du code du travail, une note d'information relative au plan de sauvegarde de l'emploi consécutif au projet de réorganisation (dite « Livre 1 ») ; que cette note distingue le nombre de postes supprimés dont le total s'élève à 229, dont 146 postes vacants, du nombre de licenciements envisagés fixé à 84 ; que ces chiffres sont détaillés dans un tableau par catégorie professionnelle qui précise qu'il s'agit du « nombre de licenciements envisagés à la date de la consultation » ; que lors de cette réunion, l'employeur a confirmé que le nombre maximum de licenciements envisagé était de 84 ; que les parties indiquent que ce nombre a été porté à 92 après cette réunion ; que, suite à cette première réunion de consultation, le secrétaire du comité central d'entreprise et la section syndicale CFDT ont adressé à la Direccte, le 7 mai suivant, une demande d'injonction, en application de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, tendant notamment à ce que le délai d'information et de consultation soit porté à trois voire quatre mois compte tenu du nombre de licenciements envisagé, supérieur à 100 ; que la Direccte a fait droit à cette demande et a, par courrier du 20 mai 2014, enjoint à la société d'intégrer 18 départs volontaires dans la comptabilisation des licenciements envisagés et, par voie de conséquence, d'appliquer les dispositions du II de l'article L. 1233-30 du code du travail qui prévoit un délai maximum de consultation de trois mois, lorsque le seuil de 100 licenciements est dépassé ; que la société a, par courrier électronique du 28 mai suivant, adressé à l'administration un nouveau calendrier prévisionnel de procédure sur une durée de trois mois, ainsi que plusieurs éléments d'information demandés concernant notamment les catégories professionnelles, et a indiqué avoir transmis ces éléments aux instances représentatives du personnel ; qu'il ne ressort toutefois pas des pièces du dossier que le comité central d'entreprise a été consulté sur cette modification du nombre de licenciements envisagé qui était ainsi porté à 110 ; que la réunion suivante de consultation qui s'est tenue les 7, 8 et 9 juillet 2014 a d'ailleurs eu pour seul objet la présentation du rapport de l'expert mandaté par le comité central d'entreprise ; que le 8 juillet 2014, la Direccte a adressé à la société Barclays une seconde lettre d'observations l'invitant à intégrer au plan de sauvegarde de l'emploi les licenciements pour motif économique qui résulteraient des

refus des salariés d'accepter une modification de leur contrat de travail consécutive à la réorganisation de l'entreprise et à une affectation dans les centres d'assistance commerciale ; que l'employeur a identifié dix postes répondant à ce critère ; que, lors de la réunion du comité central d'entreprise du 18 juillet 2014, la société Barclays a indiqué que le nombre de licenciements envisagés (dans la version mise à jour du « Livre 1 ») s'élevait désormais à 117 sur l'ensemble du périmètre de l'entreprise, dont 18 pouvant résulter d'un refus de modification de contrat de travail ; qu'ainsi, en portant de 84 à 117, à la fin de la procédure d'information et de consultation, le nombre de licenciements envisagé, la société Barclays a privé les membres du comité central d'entreprise de la possibilité de rendre un avis en toute connaissance de cause ; que, par suite, la procédure de consultation est irrégulière ; que le défendeur ne saurait, pour justifier l'augmentation du nombre de licenciements envisagé, se prévaloir de l'instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013, laquelle est dépourvue de valeur réglementaire ;

8. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que les requérants sont fondés à soutenir que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a méconnu les dispositions précitées de l'article L. 1233-57-3 du code du travail et entaché sa décision d'une erreur d'appréciation en homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Barclays Bank PLC ; que le comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC, la fédération CFDT des banques et assurances, Mme A., Mme C., M. D., et M. E. sont, par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, fondés à demander l'annulation de la décision du 3 septembre 2014 ;

#### **Sur les conclusions à fin d'injonction :**

9. Considérant que le présent jugement n'implique aucune mesure particulière d'exécution ; que, par suite, les conclusions des requérants tendant à ce qu'il soit enjoint à la société Barclays Bank PLC de remettre en l'état les situations contractuelles individuelles et collectives des salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi ne peuvent qu'être rejetées ;

#### **Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :**

10. Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.* » ;

11. Considérant que les dispositions précitées font obstacle à ce que soit mise à la charge des requérants, qui ne sont pas la partie perdante dans la présente instance, la somme demandée par la société Barclays Bank PLC au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat la somme de 500 euros à verser au comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC et à la fédération CFDT des banques et assurances chacun, et de 250 euros à verser à Mme A., à Mme C., à M. D., à M. E. chacun au titre des frais de même nature ;

## D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La décision du 3 septembre 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral constituant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Barclays Bank PLC est annulée.

Article 2 : L'Etat versera au comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC et à la fédération CFDT des banques et assurances la somme de 500 (cinq cents) euros chacun, et à Mme A., à Mme C., à M. D., à M. E., la somme de 250 (deux cent cinquante) euros chacun.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 4 : Les conclusions de la société Barclays Bank PLC présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié au comité central d'entreprise de la société Barclays Bank PLC, à la fédération CFDT des banques et assurances, à Mme A., épouse B., à Mme C., à M. D., à M. E., au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social et à la société Barclays Bank PLC.

Copie en sera adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.