

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE PARIS**

N°2100564 et 2101426/3-3

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

FGMM CFDT et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Lambrecq
Rapporteur

Le tribunal administratif de Paris

M. Medjahed
Rapporteur public

(3^{ème} section - 3^{ème} chambre)

Audience du 30 mars 2021

Décision du 13 avril 2021

65-03-04-02

C+

Vu les procédures suivantes :

I / Par une requête, enregistrée le 13 janvier 2021, sous le n° 2100564, la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT), M. , M. , Mme et M. , représentés par Me Ducrocq, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 17 novembre 2020 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France (DIRECCTE) a validé l'accord collectif majoritaire relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société Assistance Aéronautique et Aérospatiale (AAA) ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat d'une part, une somme de 3 000 euros à verser à la FGMM CFDT, et d'autre part une somme de 300 euros à verser à M. , à M. , à Mme , et à M. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

3°) de condamner l'Etat aux entiers dépens.

Ils soutiennent que :

- l'autorité administrative n'a pas contrôlé le respect par l'employeur de son obligation en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- elle n'a pas davantage contrôlé que le comité social et économique (CSE) a bien été consulté en matière de prévention des risques ;
- en permettant à la société AAA de régulariser a posteriori la procédure d'information-consultation du CSE, la DIRECCTE a entaché sa décision d'un détournement de procédure.

Par un mémoire en défense, enregistré le 29 janvier 2021, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens de la requête sont inopérants ou infondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 4 février 2021, la société AAA, représentée par Me _____, conclut au rejet de la requête.

Elle soutient qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé.

Par ordonnance du 14 janvier 2021, la clôture d'instruction a été fixée au 15 février 2021 à 12h00.

Par un courrier du 23 mars 2021, les parties ont été informées, en application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le tribunal était susceptible de relever d'office le moyen tiré de l'irrecevabilité des conclusions de la requête en tant qu'elles sont présentées par M. _____ faute pour ce requérant de justifier d'un intérêt lui donnant qualité pour agir.

Les requérants ont présenté des observations en réponse à ce moyen relevé d'office, enregistrées le 25 mars 2021.

II / Par une requête, enregistrée le 26 janvier 2021, sous le n° 2101426, la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT), M. _____, M. _____, Mme _____ et M. _____, représentés par Me Ducrocq, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 1^{er} décembre 2020 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France (DIRECCTE) a validé l'avenant à l'accord collectif majoritaire relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société Assistance Aéronautique et Aérospatiale (AAA) ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat d'une part, une somme de 3 000 euros à verser à la FGMM CFDT, et d'autre part une somme de 300 euros à verser à M. _____ à M. _____, à Mme _____, et à M. _____ au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

3°) de condamner l'Etat aux entiers dépens.

Ils soutiennent que :

- l'autorité administrative n'a pas contrôlé que le comité social et économique a bien été consulté en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;

- elle n'a pas davantage contrôlé que la commission santé, sécurité et conditions de travail a bien été informée sur les conséquences des licenciements en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;

- elle n'a pas non plus contrôlé le respect par l'employeur de son obligation en matière de prévention des risques.

Par un mémoire en défense, enregistré le 11 février 2021, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens de la requête sont inopérants ou infondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 13 février 2021, la société AAA, représentée par Me _____, conclut au rejet de la requête.

Elle soutient qu'aucun des moyens de la requête n'est fondé.

Par ordonnance du 17 février 2021, la clôture de l'instruction fixée au 15 février 2021 à 12h00 en application d'une précédente ordonnance, a été reportée au 25 février 2021 à 12h00.

Par un courrier du 23 mars 2021, les parties ont été informées, en application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le tribunal était susceptible de relever d'office :

- d'une part, le moyen tiré de l'irrecevabilité des conclusions de la requête en tant qu'elles sont présentées par M. _____, faute pour ce requérant de justifier d'un intérêt lui donnant qualité pour agir,
- d'autre part, le moyen tiré de l'annulation de la décision du 1^{er} décembre 2020 portant validation de l'avenant à l'accord collectif majoritaire relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société Assistance Aéronautique et Aérospatiale (AAA) par voie de conséquence de l'annulation de la décision du 17 novembre 2020 portant validation dudit accord.

Les requérants ont présenté des observations en réponse à ces moyens relevés d'office, enregistrées le 25 mars 2021.

La société AAA a présenté des observations en réponse au second moyen relevé d'office, enregistrées le 26 mars 2021.

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

- le code du travail ;
- le décret n°2020-1406 du 18 novembre 2020 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Lambrecq,
- les conclusions de M. Medjahed, rapporteur public,
- et les observations de Me _____, représentant la société AAA.

Deux notes en délibéré, présentées pour la société AAA, ont été enregistrées le 2 avril 2021 sous les n°s 2100564 et 2101426.

Considérant ce qui suit :

1. La société Assistance Aéronautique et Aérospatiale (AAA), dont le siège social se situe à Paris, est une entreprise spécialisée dans le secteur d'activité de la construction aéronautique et spatiale qui agit en tant que prestataire de services. Au 31 mai 2020, elle employait 1 587 salariés répartis entre les usines de Carquefou (44) et Lanne (65), les sites de ses clients en région et son siège social à Paris. En juillet 2020, la société a envisagé une restructuration afin de sauvegarder sa compétitivité impliquant la suppression de 567 emplois. Un document portant accord collectif majoritaire a été signé le 16 octobre 2020 par l'entreprise et les organisations représentatives du personnel, donnant lieu à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le 19 octobre 2020, le comité social et économique a rendu un avis favorable sur l'opération projetée et ses modalités d'application ainsi que sur le projet de réorganisation et de restructuration susceptible d'affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise et visant à sauvegarder sa compétitivité. Le 22 octobre 2020, la direction de la société AAA a saisi la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France d'une demande tendant à la validation de l'accord collectif portant projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Par une première décision du 17 novembre 2020, le directeur régional des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi a validé l'accord collectif majoritaire. Par une seconde décision du 1^{er} décembre 2020, et suite à la demande formulée en ce sens par la direction de l'entreprise le 30 novembre 2020, le directeur régional a validé l'avenant, conclu le 26 novembre 2020, entre la société AAA et les organisations représentatives du personnel, et portant modification du calendrier des licenciements. Par leurs requêtes, la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (FGMM CFDT), M. M., Mme, et M., salariés de la société AAA, demandent au tribunal d'annuler ces décisions.

Sur les conclusions à fin d'annulation de la décision du 17 novembre 2020 :

2. En vertu des dispositions des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 du code du travail, 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, sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, sur le nombre, l'ordre et le calendrier des licenciements et sur les mesures de formation, d'adaptation et de reclassement à mettre en œuvre, ou, à défaut d'accord collectif portant sur l'ensemble de ces éléments, après l'élaboration par l'employeur d'un document contenant les mêmes informations. L'article L. 1233-57-1 du code du travail dispose que cet accord collectif ou ce document de l'employeur est transmis à l'autorité administrative, qui valide l'accord ou homologue le document de l'employeur s'il respecte les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

En ce qui concerne le respect par l'employeur de son obligation en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

3. Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille*

à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ».

4. Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le 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. A cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée.

5. En l'espèce, l'accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société AAA du 16 octobre 2020 comporte un chapitre II intitulé « Dispositif d'accompagnement et de soutien psychologique des salariés » et renvoie à un plan spécifique de prévention des risques psychosociaux dit « plan de prévention des risques renforcé » qui vise tant les salariés dont le poste serait concerné par le PSE et dont le poste serait supprimé que les salariés qui demeureraient dans l'entreprise et dont la charge de travail pourrait être impactée par la réorganisation projetée. L'accord prévoit que ce plan de prévention des risques renforcé, mis en œuvre « à partir de l'annonce en comité social et économique du projet de réorganisation de l'entreprise » et « alimenté et adapté tout au long de la validité du PSE », sera organisé selon les quatre axes suivants : Informer et expliquer le PSE / Ecouter et soutenir les salariés / Soutenir les acteurs clés de la prévention (service social du travail, dispositif d'écoute, médecin du travail, Management, Direction des Ressources Humaines, service Hygiène Sécurité et Environnement (HSE), représentants du personnel) / Prendre en compte les remontées de terrain. Toutefois, bien qu'il y fasse référence, le plan de prévention des risques renforcé ne figure pas en annexe du plan de sauvegarde litigieux, lequel est lui-même dépourvu de toute mesure d'identification et d'évaluation des risques susceptibles d'être générés par le projet de réorganisation litigieux, et ne comporte aucune mesure concrète visant à informer et rassurer les salariés concernés. Enfin, le plan en cause se borne à rappeler le rôle général des services de santé au travail compétents pour les salariés, sans davantage comporter aucune précision sur le point de savoir s'il a été éventuellement recouru à ces prestataires en vue de recueillir leur expertise. Dès lors, il ne ressort pas du contenu de ce document que la société AAA aurait pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail précitées.

6. Or, s'il ressort des pièces du dossier que l'administration du travail a décelé au cours de son contrôle les insuffisances du plan sur le contenu des mesures d'évaluation et de prévention des risques auxquelles l'employeur est tenu et a invité la société AAA à compléter son dossier de validation sur ces divers aspects, il ne ressort ni des énonciations de la décision litigieuse ni des autres pièces du dossier qu'elle aurait vérifié, ainsi qu'il lui appartenait de le faire, l'effectivité des mesures prises par l'employeur au regard des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail. Ainsi, alors qu'il résulte du « constat d'incomplétude » dressé par la DIRECCTE le 3 novembre 2020 que les éléments apportés par la société AAA suite au courrier d'observations qu'elle lui a adressé le 22 septembre 2020 se révélaient être « épars et lacunaires » et ne pouvaient en aucun cas « constituer un plan de prévention des risques renforcés contre les risques psycho-sociaux du PSE », l'administration a constaté la complétude du dossier puis a validé l'accord litigieux sans que ni le « constat de complétude » du 10 novembre 2020, ni la décision de validation litigieuse, tous deux dépourvus de motivation sur ce point, ne permettent d'expliquer les raisons de ce revirement. Si le directeur régional a relevé dans sa décision que le comité social et économique ainsi que la commission santé, sécurité et conditions de travail ont été réunis le 10 novembre 2020 au sujet d'un « plan de prévention des

risques psychosociaux du PSE consolidé ainsi que ses annexes », il ne ressort pas des pièces du dossier qu'il aurait contrôlé le contenu de ce document, ni vérifié que la « note récapitulative » diffusée aux représentants du personnel à cette occasion contenait bien l'ensemble des éléments manquants dans le dossier de validation présenté par l'employeur et dont il avait dressés la liste dans son « constat d'incomplétude » du 3 novembre 2020, à savoir : le plan de prévention primaire synthétisant et amplifiant les diverses mesures listées dans l'accord signé le 26 octobre 2020, le cahier des charges des prestataires choisis en matière de préventions des risques, la saisine par l'entreprise et le diagnostic établi par la médecine du travail ainsi que les actions entreprises ou programmées en la matière, l'analyse à laquelle il avait été procédé et les outils d'évaluation et de suivi du plan par la direction des ressources humaines, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques concernant ce plan et enfin, les actions concrètes du service HSE et celles des représentants du personnel du comité social et économique ainsi que les moyens déployés. Il n'est dès lors pas établi que, contrairement à ce qu'il soutient, le directeur régional se serait bien assuré que l'employeur avait suffisamment évalué les risques relatifs à la santé ou à la sécurité des salariés susceptibles d'être générés par la réorganisation projetée et qu'il se serait donné les moyens de les prévenir. Le moyen tiré de l'erreur d'appréciation au regard de l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels par l'employeur doit, dès lors, être accueilli.

En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel sur les risques psycho-sociaux :

7. Il résulte des dispositions de l'article L. 1233-28 du code du travail que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours doit réunir et consulter le comité social et économique. A ce titre, le I de l'article L. 1233-30 du même code dispose, s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que : « (...) *l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur : 1° L'opération projetée et ses modalités d'application (...)* ; 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 et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-31 de ce 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 ; (...)* 7° *Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.* ». L'article L. 1233-32 du même code dispose que, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur adresse « *outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31, [...] le plan de sauvegarde de l'emploi* ». L'article L. 2312-39 de ce code dispose quant à lui que le comité social et économique « *émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.* ». Les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du même code prévoient que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi peut être déterminé par un accord collectif d'entreprise et qu'à défaut d'accord, il est fixé par un document élaboré unilatéralement par l'employeur. Aux termes de l'article L. 1233-57-2 du même code : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de (...) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique (...)* ».

8. S'il résulte de dispositions précitées du 2° de l'article L. 1233-30, I du code du travail, que l'employeur n'est pas tenu de soumettre pour avis au comité social et économique les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, au nombre desquels figurent le cas échéant les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail, le comité doit en revanche être informé et consulté sur le contenu des mesures d'évaluation et de prévention des risques au regard des obligations auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, lesquelles ont trait aux modalités d'application de l'opération projetée en application du 1° du même article, et relèvent à ce titre de la partie obligatoire de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel dont il appartient à la DIRECCTE de s'assurer de la régularité.

9. En l'espèce, la décision attaquée comporte l'indication selon laquelle « le comité social et économique a été régulièrement informé et consulté sur le projet de restructuration de la société AAA, sur la signature ainsi que sur le contenu d'un accord collectif majoritaire portant PSE signé le 16 octobre 2020, qu'il a émis son avis le 19 octobre 2020 et qu'il a été informé de la consolidation du plan de prévention en matière de conditions de travail induites par le PSE en date du 10 novembre 2020 ».

10. Toutefois et d'une part, il ne ressort pas des mentions contenues dans le procès-verbal de la réunion du 19 octobre 2020 que le comité social et économique a bien été consulté, au titre du point à l'ordre du jour consacré à l'opération projetée et à ses modalités d'application, sur la prévention des risques psycho-sociaux en lien avec l'opération de restructuration litigieuse. La circonstance que le projet d'accord dont les représentants du personnel ont pris connaissance au cours de cette réunion comporte un chapitre spécifique consacré aux « Dispositifs d'accompagnement et de soutien psychologique des salariés » ne permet pas d'établir que ceux-ci ont bien été consultés sur ce thème précis dès lors, ainsi qu'il a été précédemment rappelé, que les mesures contenues sur ce point dans l'accord en cause ont elles-mêmes été regardées comme insuffisantes par l'administration du travail dans le cadre de son contrôle préalable à l'octroi de la validation litigieuse et alors, en outre, qu'il ressort des indications contenues dans ce procès-verbal que l'absence dans le plan de mesure concrète relative à la prévention des risques psycho-sociaux a précisément donné lieu à un signalement d'une organisation représentative du personnel au cours de cette réunion.

11. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que ce n'est que le 10 novembre 2020, soit trois semaines après la consultation du 19 octobre 2020, que l'employeur a convié les représentants du personnel à une réunion extraordinaire afin de leur délivrer une « *information complémentaire* » sur les risques psycho-sociaux liés au projet de restructuration. Il n'est dès lors pas établi, contrairement à ce qui est soutenu en défense, que les institutions représentatives du personnel auraient disposé en amont de la procédure de consultation d'une information suffisante sur l'impact de l'opération projetée sur la santé et la sécurité des salariés qui leur aurait permis d'émettre en toute connaissance de cause un avis éclairé sur les mesures en cause, alors en tout état de cause, ainsi qu'il a été précédemment rappelé, que cet avis n'a pas été recueilli.

12. Les requérants sont dès lors fondés à soutenir que la procédure d'information et de consultation des membres du comité social et économique sur les mesures prévues par l'article L. 4121-1 du code du travail est entachée d'irrégularité et qu'en s'abstenant de vérifier la régularité de cette procédure, le directeur régional a entaché sa décision d'une erreur de droit sur ce point.

13. Il résulte de tout ce qui précède et sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen de la requête, que les requérants sont fondés à demander l'annulation de la décision du 17 novembre 2020 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'accord collectif majoritaire relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société AAA.

Sur les conclusions à fin d'annulation de la décision du 1^{er} décembre 2020 :

14. En raison des effets qui s'y attachent, l'annulation pour excès de pouvoir d'un acte administratif, qu'il soit ou non réglementaire, emporte, lorsque le juge est saisi de conclusions recevables, l'annulation par voie de conséquence des décisions administratives consécutives qui n'auraient pu légalement être prises en l'absence de l'acte annulé ou qui sont en l'espèce intervenues en raison de l'acte annulé. Il en va ainsi, notamment, des décisions qui ont été prises en application de l'acte annulé et de celles dont l'acte annulé constitue la base légale. Il incombe au juge de l'excès de pouvoir, lorsqu'il est saisi de conclusions recevables dirigées contre de telles décisions consécutives, de prononcer leur annulation par voie de conséquence, le cas échéant en relevant d'office un tel moyen qui découle de l'autorité absolue de chose jugée qui s'attache à l'annulation du premier acte.

15. En l'espèce, eu égard aux illégalités entachant la décision du 17 novembre 2020 portant validation de l'accord collectif majoritaire relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société AAA, il y a lieu d'annuler par voie de conséquence la décision du 1^{er} décembre 2020 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'avenant à cet accord collectif majoritaire et qui n'aurait pu légalement être prise en l'absence de cette décision.

Sur les frais liés au litige :

16. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge de l'Etat la somme de 1 500 euros à verser à la FGMM CFDT, ainsi qu'une somme de 50 euros à M. M. , à Mme , et à M. , au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

17. En revanche, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que les requérants, qui n'ont pas la qualité de partie perdante, versent à la société AAA la somme qu'elle réclame au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

DECIDE :

Article 1^{er} : Les décisions du 17 novembre 2020 et du 1^{er} décembre 2020 sont annulées.

Article 2 : L'Etat versera une somme de 1 500 euros à la FGMM CFDT, ainsi qu'une somme de 50 euros à M. _____, à M. _____ à Mme _____, et à M. _____ au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions des parties est rejeté.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à Me Ducrocq, mandataire de la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, M. _____, M. _____, Mme _____, M. _____, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et à Me _____, mandataire de la société Assistance Aéronautique et Aérospatiale.

Délibéré après l'audience du 30 mars 2021, à laquelle siégeaient :

M. Laloye, président,
M. Dubois, premier conseiller,
Mme Lambrecq, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 13 avril 2021.

Le président,

P. LALOYE

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion en ce qui la concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.