

Le contentieux administratif des PSE : rupture ou continuité ?

Françoise Favennec, Professeur à l'Université Panthéon-Assas

*L'auteur remercie les services techniques du cabinet Capstan de leur aide précieuse dans la communication des arrêts.

Deux ans après l'adoption de l'ANI du 11 janvier 2013, un premier bilan peut être dressé du contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi.

Tant l'ANI que la loi du 14 juin 2013 ont changé la donne en insérant la procédure de consultation dans des délais stricts et en bouleversant les acteurs concernés. Peu de modifications, en revanche, ont été apportées aux règles de fond du PSE dont la création, sous l'appellation de plan social, date de 1974. Ceci a conduit les acteurs nouveaux, administration et juge administratif, à s'approprier, modeler, modifier une construction légale et jurisprudentielle vieille de quarante ans. Qu'en est-il ?

Pour mesurer le chemin parcouru, il est sans doute utile de revenir aux objectifs de l'ANI et de la loi rappelés par le ministre du Travail dans ses instructions aux DIRECCTE les 26 juin et 19 juillet 2013 : favoriser le dialogue social dans le cadre d'une procédure transparente et maîtrisée dans ses délais ; renforcer la qualité des PSE et, pour ce faire, encourager l'accord collectif majoritaire ; impliquer l'administration dans le déroulement de la procédure au besoin par le procédé de l'injonction ; adapter le contrôle administratif à la nature de la procédure suivie¹ ; centraliser le contentieux sur le juge administratif et en limiter la durée.

Le *deal* était le suivant : une plus grande sécurité dans la procédure

contre la conclusion d'un accord garantissant la qualité du PSE.

Deux ans plus tard, le pari est en passe d'être gagné : côté procédure, on peut noter un réel succès de l'accord collectif² et des délais maîtrisés. Côté administration, il faut apprécier un investissement certain des DIRECCTE dans leurs fonctions de conseil et de contrôle. Côté contentieux, la baisse est significative surtout en cas d'accord majoritaire, les décisions sont rendues dans les délais sans procédure de dessaisissement et l'administration n'hésite pas à faire appel. Mission remplie ?

Pourtant, le contentieux administratif des PSE d'abord au niveau des tribunaux administratifs, ensuite auprès des cours administratives d'appel, suscite encore de nombreuses interrogations. Questions à peine posées et résolues qu'une réforme de la loi de sécurisation de l'emploi, à l'heure actuelle en discussion devant le Parlement, est susceptible de remettre en cause l'ébauche de cette construction jurisprudentielle.

Pour l'instant, le bilan de la loi LSE est mitigé : il est fait à la fois de rupture et de stabilité. Rupture il y a au niveau des acteurs, puisqu'est opéré un changement radical de la compétence et du rôle du juge. Stabilité il y a au niveau du contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi où l'on peut noter une adéquation entre la pensée judiciaire et la pensée administrative.

1 RUPTURE : UN CHANGEMENT RADICAL D'ACTEURS

Passons assez rapidement sur les premières interrogations qui ont trouvé réponse ou sont en passe d'être réglées : la détermination du tribunal administratif compétent³, la notion d'urgence dans le référé suspension⁴, la qualité pour agir contre la décision d'homologation ou de validation des DIRECCTE⁵, pour nous concentrer sur deux points : la compétence résiduelle du juge judiciaire et la spécificité du contrôle administratif.

► Compétence résiduelle du juge judiciaire

S'agissant de la compétence respective des tribunaux administratifs et du juge judiciaire, la disposition clé est l'article L. 1235-7-1 du Code du travail :

« L'accord collectif, le document unilatéral, le contenu du PSE, les décisions d'injonction de l'administration, la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation. »

Du fait de ce large champ laissé au juge administratif, les juridictions judiciaires se sont inclinées et nombre de TGI saisis en référé se sont déclarés incompétents au cours de l'année 2014⁶.

Que reste-t-il alors au juge judiciaire ? Le domaine de contrôle de l'ad-

1. Accord majoritaire ou document unilatéral.

2. Du moins hors procédure collective.

3. CE, 24 janv. 2014, n° 374163.

4. CE, 21 févr. 2014, n° 314409.

5. Union syndicale : CAA Marseille, 15 avr. 2014, n° 14MA 00387 ; CAA Nancy, 27 nov 2014, n° 14NC 01730. Syndicat : TA Cergy-Pontoise, 7 févr. 2014, n° 1400713. Comité d'entreprise : CAA Marseille, 24 oct. 2014, n° 14MA03543. DU : TA Montreuil, 20 dec. 2013, n° 1309825. CHSCT : TA Versailles, 4 juill. 2014, n° 14O2915. Salariés : CAA Versailles, 22 oct. 2014, n° 14VE02235.

6. TGI Créteil, 21 nov. 2013 ; TGI Nanterre, 15 oct. 2013 ; TGI Nanterre, 14 oct 2013 ; TGI Charleville Mezières, 18 juill. 2014 ; TGI Nanterre, 10 sept. 2014.

ministration, et dès lors du juge administratif, s'élargit de décision en décision, rendant délicat l'établissement de frontières sûres.

Approche extensive de la compétence du juge administratif

Ainsi le TGI de Nanterre⁷ renvoie à la compétence du tribunal administratif le contrôle du respect par l'employeur de son obligation de sécurité-résultat lorsqu'un projet de restructuration comportant un PSE est assorti d'un plan de prévention des risques. Pour le TGI, il faut éviter le risque de contradiction de décisions et, dans un souci de cohérence, considérer que l'ensemble du contentieux du contrôle d'un projet de restructuration comportant un PSE relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative. Le juge administratif est devenu juge du respect de l'obligation de sécurité de résultat.

De même le TGI de Charleville-Mézières⁸ décline sa compétence s'agissant de l'appréciation du caractère frauduleux d'un licenciement collectif. L'organisation syndicale prétendait que le montage juridique consistait, dans un premier temps, à apporter les actifs de la société à une autre société dont elle était le seul actionnaire puis à céder celle-ci à un autre groupe tout en prévoyant des licenciements. Pour les syndicats, le but était de contourner l'article L. 1224 - 1. Le TGI estime qu'une telle prétention ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord collectif majoritaire. Le juge administratif est devenu juge de la fraude.

Tout un contentieux dont l'objet est connexe au projet de licenciement collectif se trouve ainsi happé par la juridiction administrative : validité de l'accord majoritaire (capacité des signataires⁹, validité des mandats des DS¹⁰, représentativité des organisations syndicales¹¹), loyauté des négociations, appréciation d'un éventuel coemploi,

qualité de l'information sur des projets distincts du licenciement tels que celui de rachat d'un groupe.

Les amis de mes amis sont mes amis... Où est la limite ?

Et le juge judiciaire ?

Le juge judiciaire est en principe le juge des contentieux *ante* licenciements¹² : cas dans lesquels le licenciement doit donner lieu à PSE, cadre du PSE, effectif concerné, nombre de personnes licenciées... Mais qu'en sera-t-il si l'administration est saisie ?

Le juge judiciaire est aussi le seul juge de l'appréciation du motif économique, de l'application individuelle des mesures du PSE, de celle des critères d'ordre, de l'indemnisation du salarié licencié lorsque la décision de validation ou d'homologation a été annulée.

Mais les frontières sont parfois ténues. Ainsi entre le contrôle de l'information du comité d'entreprise et celui du motif économique, de nombreuses convergences existent. La CAA de Versailles, dans le contentieux Heinz¹³, a précisé, que le comité d'entreprise doit être consulté sur les opérations projetées et ajoute que l'administration doit s'assurer qu'il a pu se prononcer « *sur le motif économique des licenciements* ». La Cour glisse ainsi de la suffisance de l'information du comité d'entreprise vers le contrôle de la pertinence de cette information. Où mettre le curseur ?

De même le TA de Cergy-Pontoise¹⁴ a admis le contrôle par l'administration du périmètre d'application de l'ordre des licenciements. À la différence du juge judiciaire, il en fait un élément de validité du PSE. En cas de validation ou d'ho-

mologation d'un PSE, le salarié ne pourra plus contester l'ordre des licenciements devant le juge judiciaire puisqu'il fait partie du contrôle administratif ; il ne pourra plus discuter que de la mise en œuvre de cet ordre à son égard.

Spécificité du contrôle administratif

R. Chapus affirmait : « *Finalement, il n'y a jamais de contrôle que de légalité.* »¹⁵

En effet qu'il soit restreint ou normal, le contrôle de légalité des actes administratifs exercé dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir n'est voué qu'à une seule finalité : la légalité de l'acte administratif.

Le formalisme y joue un grand rôle : la décision administrative doit être motivée. C'est pourquoi, en matière de licenciement collectif, les juges administratifs se livrent-ils à un contrôle formel rigou-

reux de la décision administrative. La motivation doit être précise.

Celle-ci est une garantie dans la mesure où depuis la réforme, tout contentieux est exclu en cours de procédure. La décision d'homologation, de validation ou de refus de l'administration est le seul moyen pour les parties d'avoir connaissance du déroulement de la procédure, du dialogue conduit par l'administration et de la réalité du contrôle de fond opéré. C'est la raison pour laquelle l'autorité administrative doit faire figurer l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de sa décision¹⁶.

La motivation du jugement doit garantir à ses destinataires que l'administration a examiné l'ensemble des éléments sur lesquels son contrôle doit porter : ●●●

Tout un contentieux dont l'objet est connexe au projet de licenciement collectif se trouve happé par la juridiction administrative

7. TGI Nanterre, 10 sept. 2014, Société Airbus Defense & Space SAS.

8. TGI Charleville-Mézières, 18 juill. 2014, Electrolux Home products.

9. CAA Versailles, 30 sept. 2014, n° 14VE2163 et 14VE02167.

10. CAA Versailles, 22 oct. 2014, n° 14VEO 2235.

11. TA Chalons-en-Champagne, 28 oct 2014, n° 14 01554.

12. En ce sens, R. Vatinet, *Sur le devenir des contentieux des PSE*, JCP S 1210.

13. CAA Versailles, 16 sept. 2014, Semaine sociale Lamy n°1646, p. 4, note Y Tarasewicz.

14. TA Cergy-Pontoise, 11 juill. 2014, Semaine sociale Lamy n°1641, p. 12, note P. Bailly, décision réformée par CAA Versailles, 21 oct. 2014, Semaine sociale Lamy n° 1653, p. 13, concl. C. Rollet-Peraud.

15. R. Chapus, *Droit Administratif général*, tome 1, Domat Montcbrestien 2004, 1058.

16. CAA Versailles, 16 sept. 2014, n° 14VE01826

●●● conformité du document aux dispositions législatives et conventionnelles ; examen de la régularité de la procédure de consultation et d'information du CE, voire du CHSCT ; appréciation globale de la qualité des mesures figurant dans le PSE. Ainsi la décision d'homologation n'indiquant pas l'appréciation faite par la DIRECCTE du respect par le document unilatéral des articles L. 1233-61 et 63 du Code du travail ne remplit pas cette exigence. L'administration ne peut se contenter de mentionner que les mesures sociales d'accompagnement ont été améliorées¹⁷. Il lui appartient de préciser si le plan peut être regardé comme suffisant au regard des moyens de l'entreprise des mesures d'accompagnement et des efforts d'adaptation et de formation. Doit également être annulée une décision d'homologation qui n'indique pas même succinctement que l'administration a procédé à une analyse du caractère proportionné des mesures envisagées au regard du groupe¹⁸.

À l'inverse, est suffisamment motivée une décision mentionnant les éléments prévus par les 1° et 5° de l'article L. 1233-24-2 du Code du travail ainsi qu'une homologation faisant mention des réunions du CE, du CHSCT, de l'ordre du jour et de plusieurs considérants sur la procédure d'information et de consultation¹⁹. Rigueur, rigueur !

La CAA de Versailles a tenté, par sa part, de moduler l'obligation de motivation dans l'hypothèse où une injonction avait été adressée à l'employeur pendant la période d'information et de consultation. Elle décide qu'une telle demande d'injonction « ne constitue pas en toute occasion, un élément indispensable qui doit figurer dans la

motivation d'une décision portant homologation lorsque, comme en l'espèce, l'administration a considéré que les éléments de réponse transmis par l'employeur étaient satisfaisants »²⁰.

Divergences, interrogations, la sanction du défaut ou de l'insuffisance de motivation est, pour l'instant, lourde puisque la décision administrative est annulée. L'employeur se trouve sanctionné, doit réintégrer le salarié dans

l'entreprise et, à défaut, lui verser une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire.

Dans une telle hypothèse, la question pourrait se poser de la renaissance possible d'un contentieux judiciaire. En effet, le juge administratif n'aborde pas la question de la régularité de la procédure et de la validité du PSE. Il ne se prononce que

sur l'irrégularité formelle de la décision administrative. La question de fond n'est pas tranchée, le débat sur la pertinence du PSE n'a pas eu lieu. Le juge judiciaire ne pourrait-il, ici, retrouver sa place ?

Mais cette suggestion restera lettre morte car le projet de loi pour la croissance et l'activité, en cours de discussion, dispose qu'« en cas d'annulation de la décision administrative pour insuffisance de motivation, l'autorité administrative devra prendre une nouvelle décision suffisamment motivée »²¹. L'annulation sera sans incidence sur la validité du licenciement et ne donnera lieu ni à réintégration, ni à versement d'indemnités.

Faire et refaire...

2 STABILITÉ : ADÉQUATION DES PENSÉES JUDICIAIRE ET ADMINISTRATIVE

La chambre sociale de la Cour de cassation a bâti au cours des 30 der-

nières années un contrôle de la procédure et du contenu des plans sociaux dont les grands axes ont résisté aux diverses réformes législatives : exigences d'information et de consultation du CE, obligation de reclassement, prise en considération du groupe... La réorientation du contentieux vers le juge administratif n'opère pas, pour l'instant, de rupture.

► Une rigueur partagée du contrôle de la procédure

La modification essentielle opérée en 2013 tient en la suppression d'un contrôle judiciaire au fil de la procédure. Mais si le juge administratif n'intervient plus qu'*a posteriori*, l'administration est présente tout au long de la phase de consultation et doit veiller à l'instauration d'un dialogue entre le comité d'entreprise et l'employeur : « il s'agit de permettre la mise en place d'un dialogue social structurant dans les entreprises d'au moins 50 salariés sur les projets de licenciement économique collectif »²².

Les exigences jurisprudentielles antérieures ne sont nullement affadies.

La voie de l'accord majoritaire

L'accord peut déterminer les modalités de consultation du comité d'entreprise²³.

Diverses précisions ont été apportées par le juge administratif sur le déroulement de la négociation. Ainsi a-t-il été affirmé que rien n'impose à l'employeur d'engager la négociation avec les organisations syndicales avant la procédure d'information/consultation du CE, les deux procédures pouvant être menées simultanément ou successivement²⁴.

Si l'employeur a choisi de mener les procédures légales d'information/consultation du CE, avant la signature de l'accord collectif majoritaire, la consultation du CE sur le plan de sauvegarde de l'emploi peut être organisée²⁵. Les juges veillent à la loyauté des négociations, mais la seule circonstance que la direction n'a pas pris en compte

La réorientation du contentieux vers le juge administratif n'opère pas, pour l'instant, de rupture

17. CAA Versailles, 16 sept. 2014, n° 14VE01826.

18. CAA Versailles, 16 sept. 2014, n° 14VE 01833.

19. CAA Nancy, 27 nov. 2014, n° 14NC01730.

20. TA Strasbourg, 8 juill. 2014, n° 14 02018.

21. CAA Versailles, 16 sept. 2014, n° 14VE01826.

22. Cf. la proposition de la commission d'insérer cette nouvelle décision dans un délai de 15 jours.

23. J.-M. Germain, Rapport AN n° 847, p. 347.

24. C. trav., art L. 1233-24.

25. CAA Douai, 17 juill. 2014, DA 00728.

les observations d'une organisation syndicale envoyées tardivement, ne caractérise pas une discrimination, ces observations ayant été débattues devant le CCE²⁶. Une certaine souplesse est donc laissée aux négociateurs.

Mais, logiquement, la jurisprudence administrative a essentiellement trait à la procédure unilatérale

Les juges administratifs se sont fixés une ligne : les omissions et irrégularités de la procédure d'information/consultation des IRP ne sont de nature à entraîner l'annulation de la décision de validation que « lorsqu'elles ont eu pour objet ou pour effet de priver lesdites instances de la possibilité de débattre, de faire des propositions, des suggestions et de rendre un avis sur le projet qui leur est soumis »²⁷.

Tel n'est pas le cas, dès lors, d'irrégularités tenant à la fixation de l'ordre du jour²⁸, à la non-communication de documents qui excèdent le périmètre de recherche²⁹, à l'absence d'information du CE sur la mise en place d'un point d'information, mesure favorable aux salariés et non imposée par le Code du travail³⁰. La procédure n'est pas non plus irrégulière lorsque le comité d'entreprise n'a pas été consulté sur un document remis au DIRECCTE, comportant des différences mineures³¹ ou des modifications apportées à sa demande³².

En revanche, le respect d'une information/consultation complète du CE, de son expert-comptable, voire du CHSCT, constitue l'épicentre du contrôle des juges. Sans être exhaustif, citons quelques exemples de refus d'homologation :

- N'a pas été régulièrement consulté le comité d'entreprise dont l'expert-comptable n'a pas disposé des éléments nécessaires à l'accomplissement de sa mission. En l'espèce, un second document unilatéral avait été élaboré après

un premier refus d'autorisation, sans que les nouvelles pièces aient été communiquées à l'expert³³.

- Suivant la ligne de leurs prédécesseurs, les juges administratifs imposent une information au niveau du groupe : ainsi pour un groupe mondial, la simple transmission d'informations au niveau européen ne permet pas au CCE de se prononcer sur la compétitivité du groupe et la pertinence du périmètre de réorganisation retenu³⁴.

- Est également irrégulière la procédure de consultation lorsque le nombre de licenciements est passé de 87 à 117 à la fin de la procédure : les membres du CCE n'ont pu rendre un avis en toute connaissance de cause³⁵.

- De même, l'absence de communication aux membres du CE de la réponse du mandataire-liquidateur aux observations formulées par l'administration est une irrégularité présentant un caractère substantiel et entraînant l'annulation de la décision d'homologation. Pour la CAA de Marseille³⁶, elle prive les intéressés d'une garantie tenant à l'effet utile du dialogue social.

- Enfin la procédure d'information/consultation du CHSCT n'est régulière que si l'employeur lui a communiqué des informations suffisantes pour lui permettre d'apprécier l'impact de la réorganisation projetée sur la santé et la sécurité des travailleurs : l'envoi d'un simple *Power Point* ne détaillant nullement les conséquences sociales du projet n'identifiait aucun des risques psychosociaux liés au changement³⁷.

Malgré la multiplicité et la diversité des décisions, une ligne de force se dégage : le contrôle de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise est la voie prioritaire d'annulation des décisions administratives. Il permet de regrouper dans le champ de compétence du juge administratif, les différentes opérations de restructuration réalisées

en amont produisant un licenciement collectif³⁸. Il impose pour l'instant, à l'administration d'asseoir sa décision sur des données de l'entreprise et du groupe.

Il peut conduire la DIRECCTE à exiger du chef d'entreprise une totale transparence sur le projet envisagé. Jusqu'où ?

Une ligne de force se dégage : le contrôle de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise est la voie prioritaire d'annulation des décisions administratives

Un contrôle similaire du contenu du PSE

Obligation de reclassement, proportionnalité du contenu du PSE aux moyens de l'entreprise et du groupe, mise en œuvre de l'ordre des licenciements au sein de l'entreprise, qu'est devenue cette construction jurisprudentielle devant les juridictions administratives ?

Une certaine fidélité à la construction précédente

Le juge administratif opère un contrôle normal du contenu du PSE élaboré par document unilatéral. Jugeons-en.

La règle cardinale semble être la suivante : les mesures mises en œuvre doivent permettre de préserver l'emploi dans le cadre de la réorganisation envisagée³⁹ et le caractère suffisant du ●●●

26. CAA Versailles, 30 sept. 2014, n° 14VE02100.

27. CAA Douai, 17 juill. 2014, DA 00728.

28. TA Rennes, 7 juill. 2014, n° 1402023.

29. CAA Bordeaux, 30 juin 2014, n°14 BX01084.

30. TA Montreuil, 22 sept. 2014, n°1405860.

31. CAA Paris, 2 oct. 2014, n° 14PA02909.

32. TA Paris, 14 oct. 2014, n° 1411810/3-1.

33. CAA Marseille, 24 oct. 2014, n° 14MA03543.

34. CAA Versailles, 16 sept. 2014, n° 14VE01826.

35. TA Paris, 30 dec. 2014, n° 1421402.

36. CAA Marseille, 14 avr. 2014, n°14MA00471 contra CAA Versailles, 24 juin 2014.

37. CAA Versailles, 22 oct. 2014, n° 14VE02351.

38. Cf. supra.

39. TA Cergy-Pontoise, 2 déc. 2014, n° 1403316.

●●● PSE doit s'apprécier en tenant compte des moyens du groupe et des difficultés financières de l'entreprise ou du groupe⁴⁰. L'administration doit vérifier que les mesures du PSE sont adaptées à l'objectif de reclassement des salariés et proportionnées aux moyens de l'entreprise, de l'UES, du groupe⁴¹. La recherche d'offres de reclassement s'opère dans le groupe⁴², y compris à l'étranger⁴³. En revanche, l'obligation de reclasser n'incombe qu'à l'employeur et ni la société mère ni les autres sociétés du groupe ne sont débitrices envers les salariés d'une telle obligation⁴⁴.

Tout cela fleure bon la construction de la chambre sociale de la Cour de cassation !

On pourrait y ajouter une similarité de jurisprudence s'agissant du plan de départs volontaires⁴⁵, ou du principe, selon lequel la validité d'un PSE n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de mesures de GPEC prévues par accord⁴⁶. Sur ces différents points, les juges administratifs ont repris à la lettre, le droit antérieur.

Une divergence s'agissant de l'ordre des licenciements

Si le législateur a précisé qu'il est déterminable au niveau de l'établissement en cas d'accord majoritaire, la rédaction obscure du texte laissait planer un doute dans l'hypothèse du document unilatéral : Le TA de Montreuil⁴⁷ avait admis cette possibilité, mais la CAA de Versailles est restée fidèle à la jurisprudence de la chambre sociale, en considérant que la définition d'un périmètre à un niveau inférieur à l'entreprise n'était envisageable que dans le cadre d'un accord collectif⁴⁸.

Le législateur devrait prochainement trancher la question, le projet de loi Macron admettant que les entreprises fixent, dans l'accord collectif comme dans le document unilatéral, un périmètre à un niveau inférieur à celui de l'entreprise.

3 CONCLUSION

Le constat est celui d'une adéquation de la pensée judiciaire et de la pensée

administrative. La loi de sécurisation de l'emploi s'étant inspirée du droit jurisprudentiel, il est assez logique que l'interprétation faite par les juges administratifs soit conforme au droit précédent.

Cette approche fidèle risque, en revanche, de se trouver condamnée par le projet de loi pour la croissance et l'activité qui opère une refonte du droit du licenciement économique : la valeur du PSE d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire s'apprécierait en fonction des seuls moyens de l'entreprise. L'obligation de recherche de reclassement serait circonscrite aux seuls emplois disponibles sur le territoire national et ne serait élargie à l'étranger que sur demande du salarié, l'employeur étant alors tenu à une obligation de renseignement. L'ordre des licenciements pourrait être fixé par document unilatéral au niveau de l'établissement.

Modestie du juge, qu'il soit judiciaire ou administratif, qui peut voir en un trait de plume s'effacer une jurisprudence patiemment élaborée ! ■

40. CAA Bordeaux, 30 juin 2014, n°14BX01084 ; CAA Marseille, 15 avr. 2014, n° 14 MA 00471. Cf. également TA Remes, 12 déc. 2014, n°1404182 pour une décision d'homologation « ne comportant pas des éléments démontrant que l'administration a porté une appréciation d'ensemble sur la participation du groupe au financement du PSE ».

41. CAA Nancy, 23 juin 2014, n° 14NC00528.

42. CAA Bordeaux, 10 nov. 2014, n°14BX02477.

43. CAA Douai, 17 juill. 2014, n° 14DA00728.

44. CAA Bordeaux, 30 juin 2014, op cit ; TA Remes, 7 juill. 2014, n° 1402023.

45. TA Paris, 14 oct. 2014, n° 1411810/3-1.

46. CAA Lyon, 11 sept. 2014, n°14Y01839.

47. TA Montreuil, 3 dec. 2014, n°1407340.

48. CAA Versailles, 22 oct. 2014, n° 14VEO2408.