

12^e Entretiens de la Sauvegarde

Lundi 30 janvier 2017 - 9h00

Maison de la Chimie - 28, rue Saint-Dominique - 75007 PARIS

L'actualité du droit social, vers un droit social adapté aux procédures collectives ?

Maître Hubert de FREMONT, *Avocat au Barreau de Versailles, Membre de la SCP HADENGUE & ASSOCIES*

Maître Christine GAILHBAUD, *Maître de conférences à l'Université Côte d'Azur, Avocat au Barreau de Grasse, Membre de l'AARPI GAILHBAUD GIOVANNONI EUVRARD*

Maître Denis HAZANE, *Mandataire judiciaire, Membre de la SCP ANGEL-HAZANE*

Maître Lesly MIROITE, *Administrateur judiciaire, Membre de la SELARL AJAssociés*

I – LA RESTRUCTURATION DANS L'ENTREPRISE *IN BONIS* OU EN PROCEDURE DE SAUVEGARDE

1°) Les accords de préservation ou de développement de l'emploi

C. trav., art. L. 2254-2 à L. 2254-6 (L. n°2016-1088 du 16 août 2016) et D. 2254-1 à D. 2254-24 (D. n° 2016-1909 du 28 décembre 2016)

2°) Le dispositif de mise à l'écart de l'article L. 1224-1 c. trav. pour l'entreprise souhaitant accepter une offre de reprise

C. trav., art. L. 1233-61 (mod. L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 94)

II – LES OBLIGATIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

1°) Problématique de l'accès aux informations par l'administrateur ou le liquidateur judiciaire de la part du débiteur

2°) Problématique des mandats prenant fin au cours de la procédure

3°) Obligation de consultation du CE (ou des DP en suppléance) préalable au dépôt de la DCP

C. trav., art. L.2323-48 c. trav. : « Le comité d'entreprise est informé et consulté :

1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ; (...) »

4°) Quelques difficultés liées aux consultations dans le cadre des différentes procédures

CE, 21 octobre 2015, n° 386123, contrôle de la régularité de la consultation du CHSCT par le DIRECCTE auquel il est demandé de valider l'accord ou homologuer le document unilatéral mais pas d'annulation de la décision d'homologation si la consultation du CHSCT n'était pas requise, CE 7 septembre 2016, n°394243.

a°) Dans le cadre du plan de cession

C. com., art. L. 642-5 ; C. trav., art. L. 1233-58

b°) En liquidation judiciaire

C. com., art. L. 641-4 ; C. trav., art. L. 1233-58

III – LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1°) La détermination des catégories professionnelles

Cass. soc. 27 mai 2015 n° 14-11.688 :

« Dès lors qu'elle a souverainement constaté qu'au sein de l'activité d'usinage des salariés exerçaient des fonctions similaires sur des machines de générations différentes, sans que l'employeur ne démontre que le pilotage de l'une ou l'autre de ces machines ait nécessité une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation, une cour d'appel peut en déduire que l'employeur, en scindant ces fonctions en deux catégories professionnelles et en mettant en œuvre les critères d'ordre des licenciements dans chacune d'elles, n'a pas respecté ces critères. »

CE 30 mai 2016 n° 387798, section du contentieux, Comité central d'entreprise Fnac Codirep : « 6. Considérant que, lorsqu'un accord collectif relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi ne porte pas sur l'ensemble des éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L 1233-24-2 du Code du travail, la décision par laquelle l'autorité administrative statue sur la demande de validation de cet accord est, en principe, divisible de celle par laquelle cette autorité statue sur la demande d'homologation du document unilatéral qui fixe ceux des éléments qui n'ont pas été déterminés par l'accord ; que la société Fnac Codirep n'est, par suite, pas fondée à soutenir que la décision du 10 février 2014 revêtirait, pour ce seul motif, un caractère indivisible et que la demande d'annulation du seul article 2 relatif à la décision d'homologation serait, en conséquence, irrecevable ;

7. Considérant que la société Fnac Codirep soutient que le choix d'une catégorie professionnelle limitée aux seuls vendeurs de la filière « disques » se justifie par les compétences particulières acquises par ces salariés dans l'exercice de leurs fonctions ; que si la caractérisation de l'appartenance à une même catégorie professionnelle doit, le cas échéant, tenir compte des acquis de l'expérience professionnelle pour apprécier, ainsi qu'il a été dit au point 3, l'existence d'une formation professionnelle commune, c'est toutefois à la condition, notamment, que de tels acquis équivalent à une formation complémentaire qui excède l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur ; qu'en l'espèce, il ressort des pièces du dossier, et notamment des éléments fournis par l'employeur en réponse à la mesure d'instruction diligentée par la 4e chambre de la section du contentieux du Conseil d'Etat, qu'à la date de la décision litigieuse, les vendeurs de la société Fnac Codirep qui travaillaient exclusivement ou principalement dans la filière « disques » ne pouvaient être regardés, en égard, d'une part, à la nature de leurs fonctions et, d'autre part, à leurs formations de base, aux formations complémentaires qui leur étaient délivrées et aux compétences acquises dans leur pratique professionnelle, comme appartenant à une catégorie professionnelle différente de celle, notamment, des vendeurs de la filière « livres » ;

8. Considérant, dès lors, que l'illégalité de cette définition servant de base au périmètre des licenciements faisait obstacle à ce que, par sa décision du 10 février 2014, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France homologue le document unilatéral établi par la société Fnac Codirep »

En période d'observation : **CAA Versailles 30 juin 2016, n° 16VE01297**

En plan de cession : **CE 21 octobre 2015, 382633**

2°) Le PSE (document unilatéral/accord majoritaire) :

a°) Délais d'homologation :

En plan de cession : C. com., L. 631-22, L. 642-5 ; c. trav., L. 1233-58

En liquidation judiciaire : C. com., L. 641-4 ; c. trav., L. 1233-58

b°) Contenu du PSE :

C. trav., L. 1233-58 : « (...) Par dérogation au 1° de l'article L. 1233-57-3, sans préjudice de la recherche, selon le cas, par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, des moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise. (...) »

CAA Paris, 4 août 2016, n°16PA01718 : « faute pour l'accord collectif majoritaire du 16 novembre 2015 conclu par la société Polymont IT services SA de contenir les modalités de suivi par le comité d'entreprise de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, ou d'être complété par un document unilatéral définissant ces modalités, l'administration ne pouvait, ainsi qu'elle l'a fait, valider sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail cet accord collectif. En

conséquence, la Fédération CGT des sociétés et des bureaux d'études est fondée à demander l'annulation du jugement attaqué et de la décision du 24 novembre 2015 du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France. » (pourvoi en cassation en cours)

CAA Douai, 17 novembre 2016, n°16DA01513 : « Considérant que, si l'article L. 1233-63 du code du travail impose, d'une part, que le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités du suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement, d'autre part, que ce suivi a fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise (...) ces exigences n'impliquent pas que les modalités de consultation soient expressément prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, qui doit seulement définir les conditions dans lesquelles le suivi des mesures qu'il contient sera assuré. »

3°) La rupture du contrat de travail des salariés bénéficiaires d'une protection particulière en matière de licenciement

a°) La problématique du motif d'impossibilité de maintien dans l'entreprise incompatible avec l'application des critères d'ordre :

C. trav., art. L. 1225-4 (mod. L. 8 août 2016) :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

Cass. soc., 28 juin 2000, 98-41.613 :

« Mais attendu, d'abord, que lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements ; qu'il en résulte que l'autorité de l'ordonnance du juge-commissaire n'est attachée, par l'effet de l'article 63 du décret n° 95-1388 du 27 décembre 1985 qui en précise le contenu, outre l'indication du nombre des salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que des activités professionnelles concernées, qu'à l'existence d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à une mutation technologique ou à une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ; que, cependant, cette autorisation, qui ne peut être nominative, n'interdit pas à la juridiction prud'homale, seule compétente pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail, de statuer sur les demandes des salariés licenciés au regard de leur situation individuelle ;

Attendu, ensuite, que l'existence d'une cause économique ne constitue pas nécessairement l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ; que la cour d'appel, qui ne s'est pas déterminée par un motif hypothétique, a constaté que l'employeur n'établissait pas cette impossibilité et exactement décidé que le licenciement d'une salariée enceinte était nul ; »

Cass. soc., 21 novembre 2000, 98-42.509 :

« Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article L. 122-32-2 du Code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail, au cours des périodes de suspension, que s'il est justifié soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir le contrat ; que ni l'existence d'une cause économique de licenciement ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ; »

Cass. soc., 25 mai 2011, n° 09-69.641 :

« Vu les articles L 1232-6 et L 1226-9 du Code du travail ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement ; que selon le second, le salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un arrêt de travail ne peut être licencié que si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressé ou s'il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle, dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ; qu'il en résulte que dans un tel cas, la lettre de licenciement doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail, ni l'existence d'un motif économique, ni l'autorisation donnée par le juge-commissaire, ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisant à caractériser une telle impossibilité ; »

Cass. soc., 14 décembre 2016, 15-25981 :

« Mais attendu, d'abord, que bénéficie de la protection prévue par les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail le salarié qui est en arrêt de travail d'origine professionnelle à la date d'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle et que l'adhésion à ce contrat, qui constitue une modalité du licenciement pour motif économique, ne caractérise pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maladie ou à l'accident ;

Attendu, ensuite, que la situation devant être appréciée, non à la date de proposition du contrat de sécurisation professionnelle, mais à l'expiration du délai de 21 jours pour accepter cette proposition, la cour d'appel, qui a fait ressortir que le salarié était, à cette époque, en arrêt de travail d'origine professionnelle, en a exactement déduit qu'il devait bénéficier de la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; »

b°) La problématique de la maternité concernant l'articulation des procédures et la notification de la rupture

c°) Salariés protégés

CAA Marseille, 6 octobre 2016, n°15MA01326 :

« (...) 7. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que plusieurs documents, pourtant transmis par Me D... à l'autorité administrative en réponse à des observations formulées sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-6 du code du travail, notamment une note d'information datée du 11 juillet 2013 relative à la situation économique et financière du groupe Call Expert, n'ont pas été adressés au comité d'entreprise ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que, si cette méconnaissance par l'employeur de ses obligations n'est pas de nature à entraîner nécessairement l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation, elle peut être prise en compte dans l'appréciation globale de la régularité de cette procédure ; qu'il ressort également des pièces du dossier que, bien que les principaux éléments des documents mentionnés ci-dessus aient été lus lors de la réunion du comité d'entreprise du 16 juillet 2013, le comité d'entreprise n'a pas disposé, en temps utile, des éléments d'information disponibles qui lui étaient nécessaires pour apprécier la situation économique et financière du groupe auquel appartenait la société Call Expert Languedoc-Roussillon et qu'il n'a, dans ces conditions, pas été mis à même d'émettre son avis en toute connaissance de cause sur le respect, par les mesures de reclassement du plan de sauvegarde de l'emploi, des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail au regard des moyens du groupe et sur le bien-fondé des raisons économiques et financières du projet de licenciement ; que le comité d'entreprise n'ayant, ainsi, pas été mis à même d'émettre régulièrement l'avis sur le projet de licenciement collectif prévu par les dispositions de l'article L. 1233-58 du code du travail, l'avis prévu par les dispositions de l'article L. 2421-3 du même code donné par le comité d'entreprise sur le projet de licenciement de Mme B..., salariée protégée incluse dans ce projet, ne pouvait être régulièrement émis ; que cette circonstance faisait obstacle à ce que l'inspecteur du travail puisse légalement autoriser le licenciement demandé ;

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, Mme B... est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nîmes a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 1er août 2013 autorisant son licenciement ; (...) »

CAA Marseille, 23 juin 2015, n°14MA01879 :

« (...) 8. Considérant qu'en l'espèce, la mise en liquidation judiciaire de la SA Milonga a conduit Me C... à soumettre à l'homologation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi qu'il avait élaboré et simultanément, dans la mesure où une partie des emplois supprimés était occupée par des salariés protégés, à solliciter de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier ces derniers ; que la circonstance que la décision d'homologation du 10 octobre 2013 et la décision d'autorisation du 6 novembre 2013 aient été sollicitées par Me C... en considération des mêmes éléments de fait ne suffit pas à regarder l'autorisation de licenciement comme ayant été prise, en l'espèce, en raison de l'homologation du document unilatéral élaboré par le liquidateur ;

9. Considérant, d'autre part, que le licenciement d'un salarié protégé compris dans un projet de licenciement collectif pour motif économique ne peut légalement intervenir que si le plan de sauvegarde de l'emploi a été approuvé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et si l'inspecteur du travail a donné son autorisation ; que ces deux conditions sont toutefois distinctes et autonomes ; que les procédures à l'issue desquelles les décisions administratives sont prises n'ont pas le même objet, relèvent de deux autorités différentes et obéissent à des règles qui ne sont pas identiques ; qu'en particulier, l'exercice par l'inspecteur du travail de son contrôle sur les conditions de licenciement du salarié protégé n'est pas subordonné à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il ne lui appartient pas d'exercer son pouvoir d'appréciation sur ce point, qui ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui institué à l'article L. 1235-7-1 du code du travail ; que sa décision n'est conditionnée par celle du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ni dans le temps, ni dans son contenu, ni dans sa portée ; que le licenciement n'est autorisé, le cas échéant, qu'au regard du statut particulier dont bénéficie le salarié investi d'un mandat de représentation ou de la nécessité de maintenir dans l'entreprise des instances représentatives du personnel ; que l'autorisation, une fois délivrée, ne fait pas obstacle à la nullité du licenciement dans les cas prévus à l'article L. 1235-10 du code du travail ou, dans l'hypothèse d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaires, à l'octroi au salarié d'une indemnité au moins égale aux six derniers mois de salaires conformément aux prévisions de l'article L. 1233-58 du même code ; que la délivrance par l'inspecteur du travail de l'autorisation de licencier un salarié protégé ne préjudicie donc pas aux droits de l'intéressé dans la mise en oeuvre des mesures prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi ; que, dans ces circonstances, l'autorisation de licenciement peut légalement être délivrée en l'absence de décision de validation ou d'homologation prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

10. Considérant qu'en égard à ce qui a été dit aux points 8 et 9, l'annulation par le juge de la décision de validation ou d'homologation n'emporte pas, par voie de conséquence, celle de l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail ; qu'ainsi, la SA Milonga et le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sont fondés à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Marseille a estimé que l'annulation de la décision d'homologation du 10 octobre 2013 impliquait d'annuler, par voie de conséquence, l'autorisation de licenciement du 6 novembre 2013 ; (...) »

4°) La rupture du contrat de travail en liquidation judiciaire avec cessation totale d'activité

Conv. n° 158 OIT : Article 3 : « Aux fins de la présente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. »

Article 4 : « Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. »

Licenciements économiques, art. 13, s.

DIRECTIVE 98/59/CE du CONSEIL du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs

C. civ., art. 1186 :

« Un contrat valablement formé devient caduc si l'un de ses éléments essentiels disparaît.

Lorsque l'exécution de plusieurs contrats est nécessaire à la réalisation d'une même opération et que l'un d'eux disparaît, sont caducs les contrats dont l'exécution est rendue impossible par cette disparition et ceux pour lesquels l'exécution du contrat disparu était une condition déterminante du consentement d'une partie.

La caducité n'intervient toutefois que si le contractant contre lequel elle est invoquée connaissait l'existence de l'opération d'ensemble lorsqu'il a donné son consentement. »

5°) La notion de groupe

Cass. soc., 16 novembre 2016, n° 14-30.063 ;

Cass. soc., 16 novembre 2016, n°15-15.190 à 15-15.287 ;

Cass. soc., 16 novembre 2016, n°15-19.927 à 15-19.939.

a°) En matière de licenciement économique (motif pour l'employeur en procédure de sauvegarde)

b°) Périmètre du reclassement

6°) La définition du motif économique

a°) Critique du motif économique en procédures de redressement et de liquidation judiciaires : la légèreté blâmable

CA Orléans, 18 février 2014, n° 116/14, n° RG 13/02982 ;

CA Orléans, 13 février 2014, n° 98/14, RG n° 13/00563 ;

CA Orléans, 7 mai 2014, n° 307-14, RG n° 13/01062 ;

CA Versailles, 11 février 2016, RG 94/2016

b°) Définition du motif économique en sauvegarde et analyse de l'apport de la loi du 8 août 2016

C. trav., art. L.1233-3 (mod. L. n°2016-1088 du 8 août 2016) :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article. »

7°) Les conséquences de la rupture (problématique du maintien de la couverture garantie frais de santé et prévoyance)

CA Paris, 13 septembre 2016, RG n° 15/17810

IV – LES AVANCES DE L'AGS

1°) Avances de l'AGS et conversion d'une procédure de sauvegarde en redressement ou liquidation judiciaire

Cass. soc., 21 janvier 2014, n° 12-18421

2°) Avances de l'AGS et prise en compte des cotisations salariales avancées dans l'application du plafond de garantie

Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-11948 ;

C. trav., art. L. 3253-17, mod. L. 8 août 2016 (applicable uniquement au bénéfice des procédures ouvertes postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi).

V – LES RESPONSABILITES ET LE CO-EMPLOI

Jurisprudence judiciaire :

Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-15208 et a.

Cass. com., 11 octobre 2016, n°14-26901

Cass. soc., 6 juillet 2016, n°14-27266, SNC Continental France et a. c/ M. A. et a. ; 6 juillet. 2016, n° 14-27270, SNC Continental France et a. c/ M. A. S. et a. ; 6 juillet 2016, n° 14-27267, SNC Continental France et a. c/ M. A. F. et a.

Jurisprudence administrative :

CE, 17 octobre 2016, n° 386306