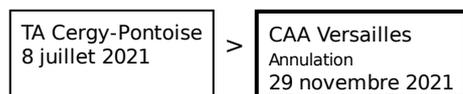


Cour administrative d'appel de Versailles, 29 novembre 2021, n° 21VE02582

Chronologie de l'affaire



Sur la décision

Référence :CAA Versailles, 29 nov. 2021, n° 21VE02582

Juridiction :Cour administrative d'appel de Versailles

Numéro :21VE02582

Décision précédente :Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 8 juillet 2021, N° 2106281

Sur les personnes

Avocat(s) :Joséphine POUR

Texte intégral

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL

DE VERSAILLES

N° 21VE02582

---- Comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---- M. Brotons Président

---- AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS M. Y Rapporteur

---- M^{me} X La cour administrative d'appel de Versailles
Rapporteuse publique

---- 4ème chambre Audience du
23 novembre 2021 Décision du 29 novembre 2021

Code de publication : C

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

Le comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe a demandé au tribunal administratif de Cergy-Pontoise d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 8 mars 2021 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 portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société Presse Sports Investissement.

Par un jugement n° 2106281 du 8 juillet 2021, le tribunal administratif de Cergy- Pontoise a rejeté sa demande.

Procédure devant la cour :

Par une requête enregistrée le 8 septembre 2021 et des mémoires en réplique enregistrés les 14 octobre et 17 novembre 2021, le comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe, représenté par Me ..., avocate, demande à la cour :

1°) d'annuler le jugement du tribunal administratif de Cergy-Pontoise ;

N° 21VE02582 2

2°) d'annuler la décision du 8 mars 2021 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 portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société Presse Sports Investissement ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, ainsi que les éventuels dépens de l'instance.

Il soutient que :

- la décision d'homologation est insuffisamment motivée, en méconnaissance de l'article L. 1233-57-

4 du code du travail, en ce qui concerne la régularité de la procédure d'information et de consultation ;

- la procédure d'information et de consultation du comité social et économique est entachée d'irrégularité dès lors que ce dernier aurait dû être consulté dans le cadre d'une procédure unique conduisant à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi unique et partant, à une seule demande d'homologation portée conjointement par les deux sociétés de l'unité économique et sociale projetant des licenciements économiques, à savoir la société Presse Sports Investissement et la société L'Equipe dès lors que lui était soumise une restructuration décidée au niveau de l'unité économique et sociale; en outre l'employeur a caché le nombre exact de suppressions d'emploi décidé au sein de la société Presse Sports Investissement et a minoré le nombre de licenciements à prévoir ;

- les critères posés par la direction à l'effet de restreindre le bénéfice des mesures du plan à dix journalistes pigistes par les trente-quatre dénombrés comme travaillant pour la société Presse Sports Investissement ont pour effet d'instaurer une inégalité de traitement injustifiée entre journalistes ;

- l'administration aurait dû refuser son homologation dès lors que le projet de l'employeur ne comportait aucune mesure de nature à protéger la santé des salariés à compter de l'annonce de la réorganisation jusqu'à leur départ définitif de l'entreprise.

.....
Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le décret n° 2020-435 du 16 avril 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 :

N° 21VE02582 3

- le rapport de M. Y,
- les conclusions de M^{me} X, rapporteure publique,
- et les observations de Me ... pour le comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe et de Me ... pour les sociétés L'Equipe et Presse Sports Investissement.

Considérant ce qui suit :

1. Par décision du 8 mars 2021 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 contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Presse Sports Investissement (PSI). Le comité social et économique (CSE) de l'unité économique et sociale

(UES) L'Equipe relève appel du jugement du 8 juillet 2021 par lequel le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de cette décision.

Sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision d'homologation du 8 mars 2021 :

2. D'une part, 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 ». 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.

3. D'autre part, aux termes de l'article L. 1235-10 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, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul. / En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. / Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires ». Aux termes de l'article L. 1235-11 du même code : « Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. / Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est

N° 21VE02582 4

impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ». Aux termes de l'article L. 1235-16 du code du travail : « L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au dernier alinéa du présent article et au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. / A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. / En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en

raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. / Dès lors que l'autorité administrative a édicté cette nouvelle décision, l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur».

4. Il résulte des dispositions qui viennent d'être citées que, pour les entreprises qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des effets qui diffèrent selon le motif pour lequel cette annulation est prononcée. Par suite, lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est pas en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours commencer par se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen est de nature à fonder l'annulation de la décision administrative, compte tenu des conséquences particulières qui, en application de l'article L. 1235-11 du code du travail, sont susceptibles d'en découler pour les salariés. En outre, compte tenu de ce que l'article L. 1235-16 de ce code, dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2015, prévoit désormais que l'annulation d'une telle décision administrative, pour un autre motif que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, est susceptible d'avoir des conséquences différentes selon que cette annulation est fondée sur un moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision en cause ou sur un autre moyen, il appartient au juge administratif de se prononcer ensuite sur les autres moyens éventuellement présentés à l'appui des conclusions aux fins d'annulation pour excès de pouvoir de cette décision, en réservant, à ce stade, celui tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative. Enfin, lorsqu'aucun de ces moyens n'est fondé, le juge administratif doit se prononcer sur le moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative lorsqu'il est soulevé.

N° 21VE02582 5

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

5. Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : «*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 social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :

1° *Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; /*

2° *Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. / (...)* ».

6. 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.*».

7. 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, dans le cadre de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, 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.

8. Par ailleurs, dans le cadre d'une cessation de l'activité d'une entreprise conduisant à la suppression de l'intégralité des postes de travail, l'employeur n'est tenu, en application des dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs que jusqu'à la date de fin de l'opération envisagée.

9. Il ressort des pièces du dossier, ainsi que les premiers juges l'ont relevé, que le projet de réorganisation implique la cessation complète de l'activité de publication du journal *Sport&Style*, ce qui a pour conséquence la suppression de la totalité des emplois de la société PSI. Ainsi, la mise en œuvre du plan de réorganisation n'implique aucune

N° 21VE02582 6

modification des conditions de travail des salariés de l'entreprise PSI qui aurait exigé des mesures particulières de la part de l'employeur. Il appartenait toutefois à ce dernier de prendre en compte les risques psychosociaux inhérents à l'annonce de cette

réorganisation et de la suppression de la totalité des emplois de la société en découlant. Si les éléments produits par les parties établissent que l'employeur a été amené, notamment par l'intermédiaire du cabinet QualiSocial, à identifier certains facteurs de risques tenant par exemple à l'insécurité sociale et économique ou aux rapports sociaux dégradés, il ne ressort en revanche pas des pièces du dossier que des mesures spécifiques auraient été prévues à ce titre pour les salariés de la société PSI. Il est en effet constant que les Livres 1 et 2 du plan de sauvegarde de l'emploi de la société PSI ne comportent aucune mesure en matière de prévention des risques psychosociaux. Si la ministre du travail se prévaut d'un « *Document relatif aux impacts en matière de santé sécurité et conditions de travail* », il est constant que ce document, au surplus établi postérieurement à la date de la décision d'homologation en litige, est relatif au seul projet de restructuration de la société L'Equipe. Si la société PSI relève également en défense que la commission Santé Sécurité Conditions de travail de l'UES L'Equipe a été réunie à cinq reprises avec à son ordre du jour un « *point sur les conséquences du projet de réorganisation de la société L'Equipe et de l'arrêt de l'activité de la société PSI en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail et notamment sur la prise en charge des risques psychosociaux* », il ne ressort pas des pièces du dossier que lors de ces réunions ou lors des réunions du CSE lui-même, la direction de la société PSI ait fait part des mesures qu'elle entendait prendre en la matière s'agissant de ses propres salariés alors que, contrairement à ce qui est soutenu en défense, il ne ressort pas des pièces produites aux débats que les mesures prévues pour les salariés de la société L'Equipe avaient vocation à s'appliquer également aux salariés de la société PSI, à l'exception de la mise en place d'un « *espace écoute* », mentionnée par l'expert désigné par le CSE, et de la sensibilisation aux risques psychosociaux dont a pu bénéficier le directeur du pôle magazine du groupe L'Equipe. Toutefois, ces seules mesures, même dans le cadre d'une cessation totale d'activité, sont insuffisantes au regard des risques psychosociaux afférents à une telle opération.

10. Il résulte de ce qui précède que le CSE de l'UES L'Equipe est fondé à soutenir qu'en homologuant le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi de la société PSI alors que ce dernier ne comportait pas des mesures suffisantes en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a méconnu les dispositions

précédemment citées de l'article L. 123357-3 du code du travail et a, par suite, entaché sa décision d'homologation d'illégalité.

11. Il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin, au regard des principes énoncés au point 4, d'examiner les autres moyens de la requête, que le CSE de l'UES L'Equipe est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 8 mars 2021.

N° 21VE02582 7

Sur les dépens :

12. L'instance n'ayant donné lieu à aucun dépens, il y a lieu de rejeter les conclusions des parties présentées à ce titre.

Sur les conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

13. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat le versement au CSE de l'UES L'Equipe une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par lui dans la présente instance et non compris dans les dépens. Le CSE de l'UES L'Equipe n'étant pas partie perdante dans la présente instance, les conclusions présentées par les sociétés PSI et L'Equipe au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ne peuvent être que rejetées.

DÉCIDE :

Article 1er : Le jugement n° 2106281 du 8 juillet 2021 du tribunal administratif de Cergy-Pontoise et la décision du 8 mars 2021 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 portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société PSI sont annulés.

Article 2 : L'Etat versera la somme de 1 500 euros au CSE de l'UES L'Equipe au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête du CSE de l'UES L'Equipe est rejeté.

Article 4 : Les conclusions présentées par les sociétés PSI et L'Equipe au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et celles tendant à la mise à la charge du CSE de l'UES L'Equipe des dépens de l'instance sont rejetées.