

TEXTE INTÉGRAL

Satisfaction partielle

ECLI : ECLI:FR:CECHR:2022:436401.20220719

Recours : Excès de pouvoir

Vu la procédure suivante :

Le syndicat Confédération française démocratique du travail (CFDT) des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime, le comité d'établissement de l'usine de Maromme et M. D Amand ont demandé au tribunal administratif de Rouen d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 18 décembre 2018 par laquelle la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Normandie a validé l'accord collectif majoritaire du 8 novembre 2018 fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Novandie. Par un jugement n° 1900549 du 7 mai 2019, le tribunal administratif a rejeté cette demande.

Par un arrêt n° 19DA01528 du 26 septembre 2019, la cour administrative d'appel de Douai a, sur appel du syndicat Confédération française démocratique du travail (CFDT) des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime, du comité d'établissement de l'usine de Maromme, de M. D Amand et M. B C, d'une part, jugé irrecevables la requête d'appel du syndicat CFDT des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime et autres en tant qu'elle émane du comité d'établissement de l'usine de Maromme et l'intervention en demande de M. C, d'autre part, annulé ce jugement et la décision du 18 décembre 2018.

Par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 2 décembre 2019 et 2 mars 2020, au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la ministre du travail demande au Conseil d'Etat d'annuler cet arrêt.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Catherine Brouard-Gallet, conseillère d'Etat en service extraordinaire,
- les conclusions de M. Raphaël Chambon, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SARL Didier-Pinet, avocat du syndicat Confédération française démocratique du travail (CFDT) des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime et à la SCP Célice, Texidor, Perier, avocat du comité d'établissement de la société novandie de l'usine de maromme ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la société Novandie, appartenant au groupe Andros et spécialisée dans la fabrication de yaourts et de produits laitiers, a projeté en 2018 de procéder à une restructuration pour motif économique visant à supprimer 149 postes de travail, alors qu'elle employait alors 1 229 salariés sur cinq sites de production situés à Maromme (Seine-Maritime), Auneau (Eure-et-Loir), Vieil-Moutier (Pas-de-Calais), Marcillé-Raoul (Ille-et-Vilaine) et Savigné-l'Évêque (Sarthe). Un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi a été signé le 8 novembre 2018 entre la direction de la société Novandie et le délégué syndical central CFDT, désigné par la fédération CFDT des entreprises agroalimentaires et agricoles. Par une décision du 18 décembre 2018, la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie a validé l'accord collectif majoritaire du 8 novembre 2018 fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Novandie. Par un jugement du 7 mai 2019, le tribunal administratif de Rouen a rejeté la demande du syndicat CFDT des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime, du comité d'établissement de l'usine de Maromme et de M. Amand tendant à l'annulation de la décision du 18 décembre 2018. La ministre du travail se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 26 septembre 2019 de la cour administrative d'appel de Douai ayant, d'une part, jugé irrecevables la requête d'appel du syndicat CFDT des entreprises agroalimentaires et

agricoles de Seine-Maritime et autres, en tant qu'elle émane du comité d'établissement de l'usine de Maromme et l'intervention en demande de M. C, d'autre part, annulé le jugement du 7 mai 2019 du tribunal administratif de Rouen et la décision du 18 décembre 2018 de l'administration ayant validé l'accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Novandie. Son pourvoi doit être regardé comme n'étant dirigé contre cet arrêt qu'en tant qu'il lui fait grief.

Sur les parties à l'instance de cassation :

2. Ainsi qu'il a été dit au point précédent, la cour a jugé, par l'arrêt attaqué, que le comité d'établissement de l'usine de Maromme de la société Novandie n'était pas recevable à interjeter appel du jugement du 7 mai 2019 et que l'intervention en demande de M. C, salarié de l'entreprise Novandie, ne pouvait être admise, dès lors qu'elle n'avait pas été présentée par un mémoire distinct de la requête des appelants. L'arrêt de la cour n'est pas contesté en cassation en tant qu'il juge irrecevables l'appel de ce comité d'établissement et l'intervention en demande de ce salarié. Si le mémoire en défense produit en cassation par le syndicat CFDT des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime et par M. Amand indique être aussi présenté par le comité d'établissement de l'usine de Maromme et par M. C, ceux-ci n'ont pas dans la présente instance la qualité de parties en défense compte tenu de ce qui a été dit précédemment. A supposer qu'ils aient entendu présenter une intervention en défense, celle-ci n'est pas recevable, faute d'avoir été formée par un mémoire distinct du mémoire en défense produit par les défendeurs. Dans ces conditions, les conclusions présentées dans la présente instance par le comité d'établissement de l'usine de Maromme et par M. C ne sont pas recevables.

Sur le cadre juridique du litige :

3. 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. / () ". Aux termes de l'article L. 1233-24-1 de ce même code : " Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations

syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité ". Aux termes de l'article L. 1233-30 du même code, dans sa rédaction alors applicable : " () l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-1 ; / 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. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-4-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. / () "

4. Aux termes de l'article L. 1233-57-2 du code du travail : " L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; / 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ;() "

5. En application des dispositions du 1° de l'article L. 1233-57-2 du code du travail citées au point précédent, il appartient à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi conclu au niveau d'une entreprise, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que l'accord qui lui est soumis a été régulièrement signé par des personnes ayant qualité pour engager, d'une part l'employeur et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

6. En application des dispositions du 2° du même article L. 1233-57-2 du code du travail, il lui incombe également de s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise prescrite par ces dispositions a été régulière. Elle ne peut légalement accorder

l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause. Cependant, dès lors qu'il résulte de l'article L. 1233-30 du code du travail, cité au point 3, que l'employeur n'est pas tenu de soumettre pour avis au comité d'entreprise les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, il ne peut être utilement soutenu que la décision validant un tel accord serait illégale à raison d'un vice affectant la consultation du comité d'entreprise sur ces mêmes éléments.

Sur l'arrêt attaqué :

7. Pour annuler la décision du 18 décembre 2018 par laquelle la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie a validé l'accord collectif majoritaire du 8 novembre 2018 fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Novandie, la cour administrative d'appel de Douai s'est fondée sur la circonstance que les comités d'établissement de Savigné-l'Évêque, de Maromme-siège et Maromme-établissement de production et le comité central d'entreprise étaient irrégulièrement composés lorsqu'ils ont rendu leur avis sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi, respectivement le 6 septembre 2018, le 18 novembre 2018 et le 5 décembre 2018 et a retenu que l'irrégularité de la composition de ces instances avait eu pour conséquence de retirer toute portée aux avis recueillis et de vicier ces consultations comme l'accord majoritaire du 8 novembre 2018.

8. Aux termes du II de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, dans sa rédaction alors applicable : " Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019 sous

réserve des dispositions suivantes : / () 1° Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ; () / 3° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.() " .

9. Dans le cadre du contrôle qui lui incombe en application des dispositions du 2° de l'article L. 1233-57-2 du code du travail, citées au point 4, il n'appartient pas à l'autorité administrative, lorsque le mandat des membres des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise a été prorogé par la voie d'un accord collectif conclu en application des dispositions transitoires du 3° du II de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 citées au point précédent, d'apprécier si ce mandat a été valablement prorogé par cet accord, à moins que l'autorité judiciaire dûment saisie à cet effet ait jugé que tel n'était pas le cas.

10. Il s'ensuit que la cour administrative d'appel de Douai a entaché son arrêt d'erreur de droit en se fondant sur le motif que les mandats des membres élus du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Savigné-l'Evêque, de ceux de Marcillé-Raoul, et de Maromme n'avaient pas été valablement prorogés par un accord de prorogation des mandats des membres des institutions représentatives du personnel de l'entreprise Novandie pour en déduire que la procédure d'information et de consultation de ces instances était irrégulière et pour juger en conséquence illégale la décision attaquée.

11. Il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de son pourvoi, que la ministre du travail est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque, à l'exception des articles 1er et 5 de son dispositif.

Sur le litige :

12. Le délai de trois mois imparti à la cour administrative d'appel pour statuer par les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail étant expiré, il y a lieu pour le Conseil d'Etat, en application des mêmes dispositions, de statuer immédiatement sur l'appel formé par le syndicat CFDT des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime et M. Amand contre le jugement du 7 mai 2019 par lequel le tribunal administratif de Rouen a rejeté leur demande tendant à l'annulation de la décision de validation du 18 décembre 2018.

13. En premier lieu, il résulte de ce qui est dit au point 9 qu'est inopérant le moyen tiré de ce que la procédure d'information et de consultation de chacun des comités d'établissement et du comité central d'entreprise serait viciée du fait de l'expiration des mandats des membres des institutions représentatives du personnel y siégeant.

14. En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier que sept réunions ont été organisées par la direction de la société Novandie avec le comité central d'entreprise et que trois réunions ont été organisées avec chacun des comités d'établissement. Ces différents comités ont été rendus destinataires, avant de rendre leurs avis les 4 et 5 décembre 2018, des informations de nature économique justifiant le projet de réorganisation de la société Novandie, parmi lesquelles l'ensemble des informations relatives aux entreprises du groupe Andros et en particulier celles relatives aux difficultés rencontrées par le secteur d'activité " lait " du groupe en France, compte tenu du recul structurel du marché de " l'ultra-frais " et des difficultés dues à un marché affecté par le prix des matières premières, comme ont été présentés les effets des mesures déjà prises afin de tenter de remédier aux difficultés rencontrées par la société Novandie. Les tableaux de bilan et de trésorerie leur ont également été transmis. Par suite, le moyen tiré de ce que le comité central d'entreprise et les comités d'établissement n'auraient pu donner leur avis en toute connaissance de cause doit être écarté.

15. En troisième lieu, il résulte des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail, citées au point 4, que, lorsque le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été déterminé par un accord collectif majoritaire signé dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 du même

code, l'administration doit seulement s'assurer de la présence, dans ce plan, des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63. Par suite, sont inopérants les moyens tirés de ce que les critères de l'ordre des licenciements qui figurent dans l'accord collectif fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Novandie auraient été irrégulièrement fixés et de ce l'accord aurait omis de préciser les conditions dans lesquelles il appartenait à l'employeur de tirer les conséquences de l'étude des propositions alternatives au projet de restructuration.

16. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur la fin de non-recevoir soulevée par la société Novandie, que le syndicat CFDT des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime et M. Amand ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que, par le jugement qu'ils attaquent, le tribunal administratif de Rouen a rejeté leur demande.

17. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de l'Etat et de la société Novandie qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce et en tout état de cause, de faire droit aux conclusions présentées au même titre par la société Novandie.

D E C I D E :

Article 1er : L'arrêt du 12 septembre 2019 de la cour administrative d'appel de Douai est annulé, à l'exception des articles 1er et 5 de son dispositif.

Article 2 : La requête présentée devant la cour administrative d'appel par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime et M. Amand est rejetée.

Article 3 : Les conclusions présentées par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) des entreprises agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime, le comité d'établissement de l'usine de Maromme, M. Amand et M. C et par la société Novandie au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : La présente décision sera notifiée au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, au syndicat Confédération française démocratique du travail (CFDT) des entreprises

agroalimentaires et agricoles de Seine-Maritime, au comité d'établissement de l'usine de Maromme, à M. D Amand et M. B C et à la société Novandie.

Délibéré à l'issue de la séance du 27 juin 2022 où siégeaient : M. Jacques-Henri Stahl, président adjoint de la section du contentieux, présidant ; Mme Maud Vialettes, Mme Gaëlle Dumortier, présidentes de chambre ; Mme Carine Soulay, M. Jean-Luc Nevache, Mme Sophie-Justine Lieber, M. Damien Botteghi, conseillers d'Etat ; Mme Cécile Fraval, maître des requêtes en service extraordinaire et Mme Catherine Brouard-Gallet, conseillère d'Etat en service extraordinaire-rapporteure.

Rendu le 19 juillet 2022.

Le président :

Signé : M. Jacques-Henri Stahl

La rapporteure :

Signé : Mme Catherine Brouard-Gallet

La secrétaire :

Signé : Mme Sylvie Alleil436401

Composition de la juridiction : M. Jacques-Henri Stahl, M. Raphaël Chambon, Mme Catherine Brouard-Gallet, SCP CELICE, TEXIDOR, PERIER