

Texte intégral

Rejet
ECLI : ECLI:FR:CECHR:2024:465582.20240403
Recours : Excès de pouvoir
Mentionné au recueil Lebon

Vu la procédure suivante :

Mmes C B, A D, Carole Rivart, Virginie Josselin, Frédérique Jossinet, Annie Boucicaud, Emmelyne Ravier, Maëlle Plavis, Sandrine Baudry ont demandé au tribunal administratif de Paris d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 16 juillet 2021 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a validé l'accord collectif majoritaire du 13 juillet 2021 fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de la Fédération française de football. Par un jugement n° 2119397/3-3 du 10 décembre 2021, le tribunal administratif a annulé cette décision.

Par un arrêt nos 22PA00554, 22PA00561 du 6 mai 2022, la cour administrative d'appel de Paris a, sur appel de la Fédération française de football, annulé ce jugement, rejeté la demande des requérantes devant le tribunal administratif et prononcé un non-lieu à statuer sur l'appel formé contre le même jugement par la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 6 juillet et 6 octobre 2022 et le 5 mai 2023 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, Mme D et autres requérantes mentionnées ci-dessus demandent au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter la requête de la Fédération française de football et de faire droit à leur appel incident ;

3°) de mettre solidairement à la charge de la Fédération française de football et de l'Etat la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code civil ;
- le code du travail ;
- l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Julien Fradel, maître des requêtes en service extraordinaire,
- les conclusions de M. Jean-François de Montgolfier, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SARL Thouvenin, Coudray, Grevy, avocat de Mme D et autres et à la SCP Melka-Prigent-Drusch, avocat de la Fédération française de football ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la Fédération française de football a projeté en 2021 de procéder à une restructuration pour motif économique visant à supprimer vingt-deux postes de travail, dont deux vacants. Un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi a été signé le 13 juillet 2021 entre la directrice générale de la Fédération française de football et le délégué syndical représentant le Syndicat national des administratifs et assimilés du football-CFDT. Par une décision du 16 juillet 2021, le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a validé cet accord. Par un jugement du 10 décembre 2021, le tribunal administratif de Paris, saisi par neuf salariées de la Fédération française de football, a annulé cette décision. Ces mêmes personnes se pourvoient en cassation contre l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris qui, sur appel de la Fédération française de football, a annulé ce jugement et rejeté la demande qu'elles avaient présentée devant le tribunal administratif de Paris.

Sur l'arrêt attaqué en tant qu'il statue sur la qualité des signataires de l'accord du 13 juillet 2021 :

2. De première part, aux termes du premier alinéa 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 ". Enfin, 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 () ". Il résulte de ces dispositions que, saisie d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration ne peut légalement le valider s'il n'a pas 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.

3. Il résulte de ce qui vient d'être dit, d'une part, qu'il incombe à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, de s'assurer de la qualité de ses signataires et, d'autre part, que le moyen tiré de l'absence de qualité des signataires d'un tel accord peut être, le cas échéant, utilement soulevé devant le juge de l'excès de pouvoir saisi de la légalité de la décision de validation. Toutefois, le moyen tiré, non de l'absence de qualité des signataires, mais seulement de ce que l'administration n'aurait pas procédé à la vérification de cette qualité, est inopérant.

4. De seconde part, aux termes de l'article 1156 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations : " L'acte accompli par un représentant sans pouvoir ou au-delà de ses

pouvoirs est inopposable au représenté, sauf si le tiers contractant a légitimement cru en la réalité des pouvoirs du représentant, notamment en raison du comportement ou des déclarations du représenté. / Lorsqu'il ignorait que l'acte était accompli par un représentant sans pouvoir ou au-delà de ses pouvoirs, le tiers contractant peut en invoquer la nullité. / L'inopposabilité comme la nullité de l'acte ne peuvent plus être invoquées dès lors que le représenté l'a ratifié ". Aux termes du premier alinéa de l'article 1178 du même code, dans sa version issue de la même ordonnance : " Un contrat qui ne remplit pas les conditions requises pour sa validité est nul. La nullité doit être prononcée par le juge, à moins que les parties ne la constatent d'un commun accord ". Aux termes de l'article 1998 de ce code, dans sa rédaction issue de cette ordonnance : " Le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné. / Il n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement ". En l'absence de dispositions spéciales du code du travail y faisant obstacle, ces dispositions du code civil sont applicables à la signature par l'employeur des accords collectifs portant plan de sauvegarde de l'emploi.

5. Il résulte de ce qui a été dit aux points 2 à 4 que la signature, pour le compte de l'employeur, d'un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi, par un mandant, au-delà du pouvoir qui lui a été donné, peut faire l'objet d'une régularisation avec effet rétroactif par la voie d'une ratification expresse ou tacite de cet accord par l'organe habilité, y compris lorsque cette ratification intervient postérieurement à la décision de l'autorité administrative validant ce même accord, pour autant que les règles statutaires de la personne morale employeur n'y fassent pas obstacle.

6. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'article 18 des statuts de la Fédération française de football (FFF), qui est une association régie par la loi du 1er juillet 1901, prévoit que " 1. Le Comité Exécutif administre, dirige et gère la Fédération. Il suit l'exécution du budget. Il exerce l'ensemble des attributions que les présents Statuts n'attribuent pas à un autre organe de la Fédération. (.) ". Les articles 2 et 6 du règlement financier de la FFF énoncent respectivement que " Le Comité Exécutif détient les pouvoirs de direction et assure l'administration de la Fédération. Il suit l'exécution du budget. () Il est compétent pour traiter les problèmes relevant du contrôle économique de la Fédération. () Il délègue au Directeur Général : () / - L'administration générale de la Fédération " et que " () / Le Directeur Général assume la gestion du personnel en respectant le budget préparé en concertation avec le Trésorier Général et

voité par l'Assemblée Fédérale. A ce titre, il dirige l'ensemble du personnel de la Fédération. Il a tout pouvoir pour embaucher, licencier, définir la politique salariale ". L'article 11 du règlement intérieur de la FFF prévoit que " 1. Le Directeur Général ou Directeur Général Délégué dirige l'Administration Fédérale (dénommé " Directeur Général " dans toutes les dispositions fédérales statutaires et réglementaires). Il est responsable devant le Comité Exécutif de la gestion du personnel de la Fédération. / 2. Il assiste le Président dans la préparation et l'exécution des décisions du Comité Exécutif. / 3. Il propose au Comité Exécutif, puis met en œuvre, les mesures d'organisation, de gestion et de contrôle qui visent à assurer le fonctionnement continu et efficace de l'administration fédérale. / () / 5. En application de l'article 22 des Statuts, le Directeur Général reçoit délégation générale pour signer tous les documents qui concourent au fonctionnement courant de la Fédération, à l'exception des engagements à valeur contractuelle dépassant un montant fixé par le Comité Exécutif. () ". Aux termes du compte-rendu du comité exécutif du 7 septembre 2017 : " Le COMEX fixe les seuils de délégation d'engagement de dépense dans la limite du budget alloué, comme suit : () / + 300 000 € : comité exécutif. Les dépenses non prévues au budget sont soumises à l'autorisation de la DG jusqu'à 300 000 €. Au-delà, l'autorisation du COMEX est requise ".

7. Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour juger que le tribunal administratif de Paris avait à tort estimé que la directrice générale de la Fédération française de football (FFF) était dépourvue de qualité pour signer au nom de l'employeur, le 13 juillet 2021, l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), la cour administrative d'appel de Paris a relevé que, si seul le comité exécutif de la FFF était habilité, en application de l'article 22 des statuts de la fédération, à autoriser les engagements à valeur contractuelle dépassant un montant qu'il a fixé, par une décision du 7 septembre 2017, à 300 000 euros, ce même comité exécutif a, par une délibération du 27 janvier 2022, expressément ratifié l'accord collectif majoritaire fixant le contenu du PSE dont le coût a été évalué à 2,8 millions d'euros par le rapport de l'expert mandaté par le comité social et économique. Il résulte de ce qui a été dit au point 5 qu'en se fondant sur la circonstance que le comité exécutif de la FFF a, en cours d'instance, ratifié cet accord pour juger, sur le fondement des dispositions citées au point 4, que la directrice générale de la fédération, bien qu'ayant excédé la compétence qui lui était dévolue par les dispositions statutaires citées au point précédent, devait être regardée rétroactivement comme ayant eu qualité

pour signer cet accord, les dispositions statutaires régissant la répartition des pouvoirs au sein de la FFF n'y faisant pas obstacle, la cour n'a pas commis d'erreur de droit.

Sur l'arrêt attaqué en tant qu'il statue sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique :

8. 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 l'institution représentative du personnel sur " 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ; / 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 " et que celle-ci " tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours ". Aux termes de l'article L. 1233-31 du même 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 () ". 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 : / () / 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ".

9. Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, saisie d'un moyen tiré de ce que la décision attaquée était illégale au motif que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique durant l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi n'avait pas été régulière, faute pour le comité d'avoir eu communication des éléments utiles quant au réel motif économique de la réorganisation, la cour a jugé que la circonstance avancée par les requérantes selon laquelle des courriers adressés à des salariés après l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, pour les informer des modalités d'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, avaient fait mention d'un autre motif économique - la sauvegarde de la compétitivité - que celui

figurant dans les documents transmis au comité, relatif aux difficultés économiques et financières de la fédération, n'était pas de nature à établir que la procédure avait été, en l'espèce, entachée d'irrégularité. En statuant ainsi, la cour n'a entaché son arrêt, ni d'erreur de droit, ni de contradiction de motifs.

10. Il résulte de tout ce qui précède que Mme D et autres ne sont pas fondées à demander l'annulation de l'arrêt qu'elles attaquent. Par suite, leur pourvoi doit être rejeté, y compris leurs conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérantes la somme demandée par la Fédération française de football au titre des mêmes dispositions.

D E C I D E :

Article 1er : Le pourvoi de Mme D et autres est rejeté.

Article 2 : Les conclusions de la Fédération française de football, présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, sont rejetées.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à Mme A D, première requérante dénommée, à la Fédération française de football et à la ministre du travail, de la santé et des solidarités.

Délibéré à l'issue de la séance du 28 février 2024 où siégeaient : M. Christophe Chantepy, président de la section du contentieux, président ; Mme Maud Vialettes, Mme Gaëlle Dumortier, présidentes de chambre ; M. Jean-Luc Nevache, M. Alban de Nervaux, Mme Célia Verot, M. Jean-Dominique Langlais, conseillers d'Etat ; Mme Catherine Brouard-Gallet, conseillère d'Etat en service extraordinaire et M. Julien Fradel, maître des requêtes en service extraordinaire-rapporteur.

Rendu le 3 avril 2024.

Le président :

Signé : M. Christophe Chantepy

Le rapporteur :

Signé : M. Julien Fradel

Le secrétaire :

Signé : M. Christophe Bouba

Composition de la juridiction : , SCP GATINEAU, FATTACCINI,
REBEYROL

Copyright 2024 - Dalloz - Tous droits réservés.