

RÉSUMÉ :

66-07 Contrôle de la régularité de la consultation du comité d'entreprise ou du comité social et économique (CSE) lors de l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)...1) Il résulte, d'une part, de l'article L. 1233-58 du code du travail, applicable aux entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaire, et, d'autre part, des articles L. 1233-30, L. 1233-34 et L. 1233-35 du même code que lorsque le comité d'entreprise a décidé de recourir à l'assistance d'un expert en application de ces dispositions, il appartient à l'administration de s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause.... ,2) En particulier, même si, en cas de redressement et de liquidation judiciaires, une seule réunion du comité d'entreprise est en principe prévue par l'article L. 1233-58, le recours à un expert, destiné à éclairer le comité d'entreprise, justifie qu'il soit réuni une seconde fois afin de ne pas priver d'effet le recours à l'expertise. Il appartient alors à l'administration de s'assurer que les deux avis du comité d'entreprise ont été recueillis après que ce dernier a été mis à même de prendre connaissance des analyses de l'expert ou, à défaut de remise du rapport de l'expert, à une date à laquelle, eu égard notamment aux délais propres à la procédure ouverte par le tribunal de commerce et aux diligences de l'employeur, l'expert a disposé d'un délai suffisant pour réaliser sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en connaissance de cause.

TEXTE INTÉGRAL

ECLI : ECLI:FR:CECHR:2021:426287.20210416

Recours : Excès de pouvoir

Mentionné au recueil Lebon

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Vu la procédure suivante :

La Confédération générale du travail de la Guadeloupe (CGTG) et le comité d'entreprise de la société Bois Debout ont demandé au tribunal administratif de la Guadeloupe d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 20 mars 2018 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) de la Guadeloupe a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Bois Debout. Par un jugement n° 1800301 du 28 juin 2018, le tribunal administratif a rejeté leur demande.

Par un arrêt n° 18BX02854 du 17 octobre 2018, la cour administrative d'appel de Bordeaux a, sur appel de la CGTG et du comité d'entreprise de la société Bois Debout, annulé ce jugement et la décision du 20 mars 2018.

1° Sous le n° 426287, par un pourvoi, enregistré le 15 décembre 2018 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la ministre du travail demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter l'appel de la CGTG et du comité d'entreprise de la société Bois Debout.

2° Sous le n° 426422, par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 19 décembre 2018 et 18 mars 2019 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la société Bois Debout, la SELARL AJA, en qualité d'administrateur judiciaire de cette société et Me D... C..., en qualité de mandataire judiciaire de cette société, demandent au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter l'appel de la CGTG et du comité d'entreprise de la société Bois Debout ;

3°) de mettre solidairement à la charge de la CGTG et du comité d'entreprise de la société Bois Debout la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

.....

Vu les autres pièces des dossiers ;

Vu :

- le code de commerce ;
- le code du travail ;
- l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;
- l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ;
- le code de justice administrative et le décret n° 2020-1460 du 18 novembre 2020 ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme A... B..., auditrice,
- les conclusions de M. Frédéric Dieu, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Thouvenin, Coudray, Grevy, avocat du comité d'entreprise de la société Bois Debout et de la Confédération générale des travailleurs de la Guadeloupe et à la SCP Gatineau, Fattaccini, Rebeyrol, avocat de la société Bois Debout, de la société AJA, de Me D... C... et de la Confédération générale des travailleurs de la Guadeloupe (CGTG) ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la société Bois Debout a été placée en redressement judiciaire par un jugement du 18 août 2017 du tribunal de commerce de Pointe-à-Pitre. Par une décision du 20 mars 2018, le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) de Guadeloupe a homologué le document unilatéral, soumis par l'administrateur judiciaire de la société, fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, prévoyant la suppression de 49 emplois. Par un jugement du 28

juin 2018, le tribunal administratif de la Guadeloupe a rejeté le recours formé par le comité d'entreprise de la société Bois Debout et la Confédération générale du travail de la Guadeloupe (CGTG) contre cette décision d'homologation. Par un arrêt du 17 octobre 2018, sur appel des requérants de première instance, la cour administrative d'appel de Bordeaux, après avoir annulé le jugement du 28 juin 2018, a annulé la décision d'homologation du 20 mars 2018. La ministre du travail, d'une part, et la société Bois Debout, l'administrateur judiciaire et la mandataire judiciaire de cette société, d'autre part, se pourvoient en cassation contre cet arrêt. Il y a lieu de joindre leurs pourvois pour statuer par une seule décision.

2. Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, ou désormais du comité social et économique, 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. A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

3. A cet égard, d'une part, aux termes des dispositions du I de l'article L. 1233-58 du code du travail, applicable aux entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaire : " I.-En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, met en oeuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : (...) / 3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et dernier alinéa du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; / 4° L. 1233-34 et L. 1233-35 premier alinéa et, le cas échéant, L. 2325-35 et L. 4614-12-1 du code du travail relatifs au recours à l'expert ; (...)

".

4. D'autre part, aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce : " I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ; / 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. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. / Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. / II. -Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : / 1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ; / 2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ; / 3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. / Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents. / En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. / Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel ".

5. Enfin, aux termes de l'article L. 1233-34 du même code, dans sa version applicable à l'espèce : " 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 comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30. Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41. Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales ". Le premier alinéa de l'article L. 1233-35 du même code dispose, dans sa version applicable à l'espèce, que : " L'expert désigné par le comité social et économique demande à l'employeur, au plus tard dans les

dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande des experts est formulée " et son second alinéa que : "L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 " .

6. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsque le comité d'entreprise a décidé de recourir à l'assistance d'un expert en application de ces dispositions, il appartient à l'administration de s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause. En particulier, même si, en cas de redressement et de liquidation judiciaires, une seule réunion du comité d'entreprise est en principe prévue par l'article L. 1233-58, le recours à un expert, destiné à éclairer le comité d'entreprise, justifie qu'il soit réuni une seconde fois afin de ne pas priver d'effet le recours à l'expertise. Il appartient alors à l'administration de s'assurer que les deux avis du comité d'entreprise ont été recueillis après que ce dernier a été mis à même de prendre connaissance des analyses de l'expert ou, à défaut de remise du rapport de l'expert, à une date à laquelle, eu égard notamment aux délais propres à la procédure ouverte par le tribunal de commerce et aux diligences de l'employeur, l'expert a disposé d'un délai suffisant pour réaliser sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en connaissance de cause.

7. Il résulte des termes mêmes de l'arrêt attaqué que, pour annuler la décision du 20 mars 2018 du DIECCTE de la Guadeloupe homologuant le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Bois Debout, la cour administrative d'appel, après avoir souverainement estimé que le comité d'entreprise avait pu régulièrement décider de recourir à l'assistance d'un expert en application des dispositions précitées et désigner ce dernier au cours de sa réunion du 22 février 2018, a jugé qu'à la date du 20 mars 2018, lorsque le comité d'entreprise avait été de nouveau consulté, l'expert n'avait pas disposé du délai résultant des dispositions du II de l'article L. 1233-30 et du second alinéa de l'article L. 1233-35 du code du travail pour rendre son rapport. Toutefois, il résulte des 3° et 4° du I de l'article L. 1233-58 que le II de l'article L. 1233-30, à l'exception de son dernier alinéa, et le second alinéa de l'article L. 1233-35 ne sont pas applicables aux entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaires. Par suite, en

jugeant que le délai résultant de ces dispositions était applicable à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Bois Debout, placée en redressement judiciaire, alors qu'il lui appartenait de vérifier que l'expert avait disposé, eu égard notamment aux délais propres à la procédure ouverte par le tribunal de commerce et aux diligences de l'employeur, d'un délai suffisant pour exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en connaissance de cause, la cour a commis une erreur de droit. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens des pourvois, son arrêt doit être annulé.

8. Le délai de trois mois imparti par les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail à la cour administrative d'appel pour statuer 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 comité d'entreprise de la société Bois Debout et la CGTG contre le jugement du 28 juin 2018 du tribunal administratif de la Guadeloupe.

9. En premier lieu, d'une part, il ressort des pièces du dossier que si le comité d'entreprise de la société Bois Debout a été convoqué les 19 janvier et 9 février 2018 en vue d'émettre les deux avis mentionnés au point 2, la réunion du 22 février 2018 a été la première au cours de laquelle il l'a été régulièrement. L'expert qu'il a alors désigné pour l'assister l'a ainsi été au titre des dispositions de l'article L. 1233-34 du code du travail. Par suite, à la date du 19 mars 2018 à laquelle le comité d'entreprise a rendu ses deux avis, l'expert, dont il n'est pas soutenu qu'il n'avait pu obtenir de l'employeur dans les délais utiles les documents qui lui étaient nécessaires, avait ainsi disposé de vingt-cinq jours pour effectuer sa mission, ce qui constituait, dans les circonstances de l'espèce et au regard, notamment de la procédure de redressement judiciaire, un délai suffisant, de sorte que le comité a pu valablement émettre ses avis sans disposer de ce rapport.

10. D'autre part, lorsque la demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi est accompagnée des avis rendus par le comité d'entreprise, la circonstance que le comité d'entreprise ou, désormais, le comité social et économique, ait rendu ses avis au-delà des délais prévus est par elle-même sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité. Dès lors, la circonstance que le comité d'entreprise aurait formulé ses avis plus de trois jours après une décision de refus d'homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Bois

Debout prise par le DIECCTE le 28 février 2018, alors que le dernier alinéa du III de l'article L. 1233-58 du code du travail prévoit dans un tel cas que le comité est consulté sur le document modifié dans un délai de trois jours, est sans influence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise de cette société.

11. Dans ces conditions, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le comité d'entreprise de la société Bois Debout n'a pas été mis à même d'émettre ses avis conformément aux exigences mentionnées au point 2. Dès lors, le moyen tiré de ce que l'irrégularité entachant la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise faisait obstacle à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Bois Debout par la décision attaquée doit donc être écarté.

12. En deuxième lieu, il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe les catégories professionnelles mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2 du même code, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir, que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Au terme de cet examen, l'administration refuse l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations, telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

13. Au cas d'espèce, d'une part, si le document unilatéral de la société Bois Debout, qui a une activité agricole et qui ne comptait que 138 salariés en 2018, ne prévoit que cinq catégories professionnelles, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elles auraient été déterminées sur le

fondement de considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature. Au demeurant, le comité d'entreprise n'a formulé aucune demande d'injonction ni aucune contestation sur la définition des catégories professionnelles. D'autre part, il ne ressort pas des pièces du dossier et n'est d'ailleurs pas soutenu que le choix des catégories professionnelles aurait eu pour but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression était recherchée. Par suite, cette définition des catégories professionnelles ne faisait pas obstacle à l'homologation de la décision unilatérale arrêtant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Bois Debout.

14. En troisième lieu, l'article L. 1233-5 du code du travail relatif aux critères d'ordre des licenciements prévoyant que le critère des qualités professionnelles s'apprécie par catégories professionnelles, la circonstance que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Bois Debout prévoit que le critère d'aptitude technique, qui est un élément du critère des qualités professionnelles, ne s'applique qu'aux ouvriers, n'est pas de nature à entacher d'illégalité la décision d'homologation de la décision unilatérale l'arrêtant.

15. En dernier lieu, les requérants ne sont, en tout état de cause, pas fondés à soutenir que la décision qu'ils attaquent serait illégale au seul motif que le plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvait valablement, au regard du principe d'égalité, ouvrir le bénéfice de certaines mesures aux seuls salariés volontaires au départ ou prendre en compte la rémunération des salariés pour le calcul du montant des primes de reconversion.

16. Il résulte de tout ce qui précède que le comité d'entreprise de la société Bois Debout et la CGTG ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que, par son jugement du 28 juin 2018, le tribunal administratif de la Guadeloupe a rejeté leur demande.

Sur les frais de l'instance :

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, qui, dans la présente instance, n'est pas la partie perdante. Dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de mettre à la charge du comité d'entreprise de la société Bois Debout et de la CGTG une somme au titre des mêmes dispositions.

D E C I D E :

Article 1er : L'arrêt du 17 octobre 2018 de la cour administrative d'appel de Bordeaux est annulé.

Article 2 : La requête d'appel du comité d'entreprise de la société Bois Debout et de la Confédération générale du travail de la Guadeloupe est rejeté.

Article 3 : Les conclusions présentées par la société Bois Debout, la Selarl AJA, en qualité de mandataire judiciaire de cette société, Me D... C..., en qualité de mandataire judiciaire de cette société, le comité d'entreprise de la société Bois Debout et la Confédération générale du travail de la Guadeloupe, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, sont rejetées.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à la société Bois Debout, premier requérant dénommé pour le pourvoi n° 426422, au comité social et économique de la société Bois Debout, à la confédération générale du travail de la Guadeloupe et à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Composition de la juridiction : Mme Yaël Treille, M. Frédéric Dieu,
SCP THOUVENIN, COUDRAY, GREVY ; SCP GATINEAU,
FATTACCINI, REBEYROL