

Texte intégral

Rejet
ECLI : ECLI:FR:CECHR:2023:460660.20230321
Recours : Excès de pouvoir
Inédit au recueil Lebon

Vu les procédures suivantes :

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 la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société Presse Sports Investissement. Par un jugement n° 2106281 du 8 juillet 2021, le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Par un arrêt n° 21VE02582 du 29 novembre 2021, la cour administrative d'appel de Versailles a, sur appel du comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe, annulé le jugement du tribunal administratif et la décision du 8 mars 2021.

1° Sous le n° 460660, par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 20 janvier et 19 avril 2022 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la société L'Equipe et la société Presse Sports Investissement demandent au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de faire droit à leurs conclusions d'appel ;

3°) de mettre à la charge du comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

2° Sous le n° 460924, par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés les 28 janvier et 23 février 2022 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion demande au Conseil d'Etat d'annuler le même arrêt.

Vu les autres pièces des dossiers ;

Vu :

- la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 ;
- le code du travail ;
- la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 ;
- la décision du Tribunal des conflits n° 4189 du 8 juin 2020 ;
- 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. A de Montgolfier, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Melka-Prigent-Drusch, avocat de la société L'Equipe et de la société Presse Sports Investissement et à la SCP Thouvenin, Coudray, Grevy, avocat du comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe ;

Vu la note en délibéré, enregistrée le 10 février 2023, présentée dans le pourvoi n° 460660 par la société L'Equipe et la société Presse Sports Investissement ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que par une décision du 8 mars 2021, la directrice régionale 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), société filiale de la société L'Equipe, du groupe L'Equipe, en charge de la production du magazine Sport et Style, appartenant à l'unité économique et sociale (UES) L'Equipe créée entre les sociétés L'Equipe, PSI et Presse Sports et en cessation d'activité. Par un jugement du 8 juillet 2021, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté la demande tendant à l'annulation de cette décision

formée par le comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe (CSE de l'UES L'Equipe). Par deux pourvois qu'il y a lieu de joindre, les sociétés L'Equipe et PSI ainsi que le ministre en charge du travail demandent au Conseil d'Etat d'annuler l'arrêt du 29 novembre 2021 par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a, sur appel du CSE de l'UES L'Equipe, annulé le jugement et la décision du

8 mars 2021.

Sur le cadre juridique :

En ce qui concerne le contrôle par l'autorité administrative des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques pour, durant la réorganisation de l'entreprise, assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs à l'occasion de l'établissement d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi :

S'agissant de l'obligation pour l'administration de procéder à un tel contrôle :

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. / (°) ". Aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : " A défaut d'accord (), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article

L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ". Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : " () 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 ".

3. En outre, s'agissant de la procédure d'information et de consultation mentionnée au point précédent, 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 ; / 2° Le nombre de licenciements envisagé ; / 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; / 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; / 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; / 6° Les mesures de nature économique envisagées ; / 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ".

4. D'autre part, aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, dont la rédaction est, pour l'essentiel, issue de celle résultant de la loi du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, en l'espèce, la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au 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 ". En vertu de l'article

L. 4121-2 du même code, l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement de principes généraux de prévention, au nombre desquels figurent, entre autres, l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités, la planification de la prévention en y intégrant, notamment, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et la prise de mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

5. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, de vérifier, y compris pour les sociétés en cessation d'activité ou en liquidation judiciaire, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, 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 ce titre, il lui revient de contrôler 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, ce contrôle n'étant pas séparable du contrôle auquel elle est tenue en application des articles du même code cités au point 2. La juridiction administrative est seule compétente pour connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative, le juge judiciaire étant pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige est liée à la mise en œuvre du document ou de l'opération de réorganisation.

S'agissant des modalités du contrôle de l'administration :

1°) Lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi :

6. Aux termes de l'article L. 1233-57-5 du code du travail : " Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur

de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours ". Aux termes de l'article L. 1233-57-6 du même code : " L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, le cas échéant aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. / L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales ".

7. Il résulte de ces dispositions que l'autorité administrative peut, durant la procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, d'une part, adresser des observations et des propositions à l'employeur concernant le déroulement de cette procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32 du code du travail, d'autre part, enjoindre à l'employeur de fournir des informations, telles celles relatives aux conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail des travailleurs et, le cas échéant, aux actions arrêtées pour les prévenir et en protéger les travailleurs.

2°) Au moment de l'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi :

8. Il résulte des dispositions citées aux points 2 à 4 que 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'autorité administrative, en application de l'article L. 1233-57-3, de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, seul compétent, que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique a été régulière et que ce document et le plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu sont conformes aux exigences résultant des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles qui le régissent et qui sont mentionnées à cet article. L'administration ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité social et économique 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, et si le document et le plan de sauvegarde qu'il comporte contiennent tous les éléments ainsi exigés et qu'il appartient à l'administration de contrôler.

9. S'agissant du contrôle du 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, il découle de ce qui a été dit au point 5, en premier lieu, qu'il incombe à l'administration, dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation, de vérifier que l'employeur a adressé au comité social et économique, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité ou à des observations ou des injonctions formulées par l'administration, parmi tous les éléments utiles qu'il doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions arrêtées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. En second lieu, il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis pour homologation, de vérifier, au vu de ces éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi conformément à ce qui est dit au point 7, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs.

Sur les pourvois :

10. Il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que, par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, la cour administrative d'appel de Versailles a relevé que la cessation d'activité de la société PSI se traduirait par la suppression de la totalité de ses emplois et que cette situation était de nature à avoir des incidences sur la santé physique et mentale de ses salariés, ainsi que l'avait

d'ailleurs constaté le cabinet Qualisocial, mandaté à cet effet. Contrairement à ce qui est soutenu, la cour n'a pas jugé que les risques pour la santé des salariés qu'elle a relevés devaient être présumés et n'a, dès lors, pas commis l'erreur de droit reprochée à ce titre. La cour a ensuite constaté que le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société PSI soumis à l'autorité administrative en vue de son homologation ne comportait aucune mesure propre à protéger les salariés des conséquences sur leur santé physique ou mentale de la cessation de l'activité de l'entreprise. Elle en a déduit que l'administration n'avait pu légalement homologuer ce document unilatéral, peu important que deux des mesures prévues pour les salariés de la société L'Equipe, dans le cadre d'une autre procédure, eussent été susceptibles de bénéficier aux salariés de la société PSI. En statuant ainsi, la cour ne s'est pas méprise sur la portée du contrôle qu'il incombe à l'administration, sous le contrôle du juge administratif, d'opérer sur la présence de telles mesures dans le document unilatéral qui lui est soumis en vue de son homologation et n'a pas ainsi pas commis d'erreur de droit. Ne s'étant pas prononcée sur le contrôle de l'administration sur le caractère approprié des actions figurant à ce titre dans le document unilatéral, dès lors qu'elle a relevé qu'il n'en comportait pas, elle n'a pas commis les erreurs de droit alléguées quant au contrôle qu'il appartient à l'administration de faire sur ce point.

11. Il résulte de tout ce qui précède que le pourvoi de la société L'Equipe et de la société Presse Sports Investissement et le pourvoi du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion doivent être rejetés, y compris les conclusions de la société L'Equipe et de la société Presse Sports Investissement présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la société L'Equipe et de la société Presse Sports Investissement la somme globale de 1 500 euros et à la charge de l'Etat la somme de 1 500 euros, à verser au comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DECIDE :

Article 1er : Le pourvoi de la société L'Equipe et de la société Presse Sports Investissement et le pourvoi du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sont rejetés.

Article 2 : La société L'Equipe et la société Presse Sports Investissement verseront solidairement la somme globale de 1 500 euros et l'Etat la somme de 1500 euros, dans les deux cas au comité

social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la société L'Equipe, à la société Presse Sports Investissement, au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion et au comité social et économique de l'unité économique et sociale L'Equipe.

Nos 460660,460924

**Composition de la juridiction : , SCP THOUVENIN, COUDRAY,
GREVY;SCP MELKA-PRIGENT-DRUSCH**

Copyright 2023 - Dalloz - Tous droits réservés.