

Document 2.

Courrier d'Emmanuelle Wargon, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Ministère du travail

Dans le numéro de Droit Ouvrier de janvier 2015, était publié un courrier de Madame Jacqueline Fraysse, Députée des Hauts de Seine. Ce courrier en date du 18 novembre 2014 a été adressé au Ministre du travail et de l'emploi afin d'attirer son attention sur l'intervention considérée comme inadéquate de ses services dans le cadre du contentieux relatif au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) conduit par l'entreprise Sanofi.

Avant de revenir sur les enjeux particuliers de ce dossier, il est important de rappeler que la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a entendu redonner une place d'envergure à l'État dans le champ des procédures de licenciements collectifs pour motif économique. La DIRECCTE est ainsi facilitatrice du dialogue social et garante de la qualité des mesures du PSE.

L'administration contrôle la régularité de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel ainsi que la conformité du PSE aux exigences de la loi. Ainsi, la DIRECCTE a vocation à être associée à toute la procédure afin qu'elle puisse échanger avec tous les acteurs de l'entreprise. Elle devient ainsi le pivot entre les parties en s'assurant que le PSE remplit ses objectifs légaux, à savoir éviter les licenciements lorsque cela est possible et accompagner les personnes dont le licenciement n'a pu être évité. Ce nouveau positionnement de l'administration implique une exigence de neutralité et d'objectivité en toutes circonstances.

En cas d'action contentieuse dirigée contre une décision d'homologation ou de validation, l'administration ne défend pas l'entreprise, mais entend démontrer que sa décision était fondée en l'absence

d'irrégularité procédurale ou de fond et défendre des points de droit. Si la majorité des recours sont formés par les salariés ou leurs représentants, il arrive néanmoins que l'employeur soit à l'origine de la contestation en cas de refus de validation ou d'homologation, auquel cas l'administration défendra également sa décision.

Il ne s'agit donc en aucun cas pour l'administration de privilégier l'un de ses interlocuteurs au sein de l'entreprise au moment du contentieux mais de rester cohérente avec sa position à l'issue de son instruction.

Dans le cas du dossier Sanofi, c'est précisément cet objectif qui a été poursuivi.

En l'espèce, il était reproché à l'administration de ne pas avoir contrôlé la validité des mandats des délégués syndicaux CFTC et CFDT pour signer l'accord collectif et son avenant.

Dans un premier temps, l'administration s'est attachée à défendre la nécessité de voir reconnaître la théorie des apparences dans le cadre de son contrôle pour vérifier la capacité des signataires de l'accord à engager leur organisation syndicale. En effet, le code du travail ne prévoit pas communication à la DIRECCTE des actes de désignation, par les organisations syndicales, des signataires de l'accord mais uniquement d'un tableau récapitulatif du résultat des dernières élections de la mesure de la représentativité des organisations syndicales permettant de vérifier que l'accord est majoritaire. Dans ces conditions, dès lors que, notamment, les délégués syndicaux centraux étaient connus, que leur mandat n'a fait l'objet d'aucune contestation, y compris par l'organisation syndicale requérante, et que leur signature n'a pas été remise en cause au moment de la signature de l'accord ou de l'instruction par la DIRECCTE de la demande de validation, celle-ci était légitimement fondée à considérer cet accord comme valablement

signé par la CFTC et par suite, majoritaire.

Dans un second temps, l'administration s'est interrogée sur les conséquences sur la situation des salariés de l'éventuelle annulation de sa décision pour un motif de légalité externe, alors même que les organisations syndicales n'ont a posteriori pas remis en cause la qualité de leurs représentants pour signer l'accord.

En effet, l'annulation du PSE alors même qu'en l'espèce le contenu du plan n'est pas remis en cause et que les salariés étaient tous volontaires au départ était susceptible de générer une forte incertitude pour ces derniers quant à la continuité de la mise en œuvre des mesures du PSE dont ils pouvaient déjà avoir commencé à bénéficier.

Ainsi, il est essentiel de souligner que l'administration n'a jamais entendu priver les salariés de leur droit à être réintégrés ou indemnisés comme le prévoient les articles L. 1233-11 et L.1235-16 du code du travail.

En l'espèce, l'objet de la note produite devant la cour administrative d'appel n'était pas de méconnaître ce cadre législatif mais d'éclairer le juge sur les modalités d'appréciation par la DIRECCTE de la qualité des signataires de l'accord afin qu'il puisse en tirer les conséquences de manière graduée.

Il convient d'ailleurs de préciser qu'en parallèle de l'envoi au greffe de la cour, le ministère a également directement communiqué cette note au requérant qui l'avait sollicitée, et ce en vue de garantir le respect du principe du contradictoire.

Sans aller au-delà de la défense légitime de sa propre décision, l'administration a investi le rôle de conseil et de contrôle confié par la loi dans un souci de sécurisation, non pas uniquement des entreprises, mais aussi bien évidemment des salariés.