

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Licenciement collectif – Plan de sauvegarde de l'emploi – Document unilatéral – Détermination des catégories professionnelles – Illégalité – Annulation de l'homologation – 1° Contrôle de l'administration du travail – Portée – Contrôle de plein droit – 2° Définition – Fonctions de même nature et correspondant à une formation commune – Permutabilité des salariés – Nécessité (non) – Évolution possible par une formation d'adaptation.

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE VERSAILLES 8 octobre 2015

Fédération nationale CGT des Personnels des Sociétés d'études, de conseil et de prévention

1. Considérant que, s'inscrivant dans le cadre d'un projet de réorganisation du groupe auquel elle appartient au niveau mondial, la société SAP France a engagé des négociations avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise dans le but de parvenir à un accord majoritaire sur les mesures susceptibles de figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi devant découler de cette réorganisation ; que ces négociations n'ayant pu aboutir, la société SAP France a décidé de soumettre son projet de réorganisation et le projet de plan de sauvegarde de l'emploi en découlant à une procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel ; que le 11 décembre 2014, la société SAP France a saisi la Direccte d'Ile-de-France d'un document unilatéral arrêté à l'issue de cette procédure ; que l'homologation de ce document est intervenue par décision du 6 janvier 2015 ;

2. Considérant que l'article L.1233-24-4 du Code du travail dispose que « À défaut d'accord mentionné à l'article L.1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise 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 » ; que, selon l'article L.1233-57-3 du même code : « En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L.1233-24-2, 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

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, 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. Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L.2323-26-2 concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité-emploi. Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L.1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L.1233-71 » ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que l'homologation d'un document unilatéral présenté par un employeur ne peut intervenir qu'à la condition, notamment, qu'il respecte les règles légales et conventionnelles quant aux éléments énumérés à l'article L.1233-24-2 du Code du travail ;

3. Considérant que, selon l'article L.1233-24-2 du Code du travail : « L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63. Il peut également porter sur : 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 ; 3° Le calendrier des

licenciements ; 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1. » ; que l'article L.1233-5 du Code du travail dispose, dans sa rédaction applicable à la date de la décision attaquée, que « Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique, et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte : 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ; 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article » ; que, dans le cadre du contrôle qu'il lui revient d'opérer portant sur un document unilatéral dont l'homologation lui est demandée, l'administration doit, notamment, veiller à ce que la définition des catégories professionnelles au sein desquelles seront mis en œuvre les critères retenus pour définir l'ordre des licenciements soit conforme aux règles applicables ; que ce contrôle doit être mis en œuvre de plein droit, y compris lorsque le comité d'entreprise s'est prononcé favorablement aux mesures figurant dans le projet de plan de sauvegarde de l'emploi de l'employeur ;

4. Considérant qu'appartiennent à une même catégorie professionnelle, au sens des dispositions de l'article L. 1233-5 du Code du travail, les salariés qui exercent des fonctions de même nature et qui ont une formation commune ; que, si la permutabilité des salariés constitue un indice de leur appartenance à une même catégorie professionnelle, elle n'en est pas une condition, dès lors que peuvent appartenir à cette catégorie professionnelle des emplois qui ne sont accessibles à certains salariés appartenant à la même catégorie qu'au prix d'une simple formation d'adaptation ; que c'est par conséquent à tort que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a jugé que l'employeur pouvait, dans la définition des catégories d'emplois impactés par le plan de sauvegarde de l'emploi, distinguer des emplois ayant un même socle d'expertise au seul motif qu'ils ne sont pas permutable ;

5. Considérant que, saisie par l'effet dévolutif de l'appel, il revient à la Cour de se prononcer sur l'ensemble des moyens soulevés par les requérants et dirigés contre la décision du 6 janvier 2015 ;

6. Considérant que, comme il l'a été indiqué ci-dessus, les catégories professionnelles visées à l'article L.1233-5 du Code du travail doivent regrouper les salariés occupant des emplois de même nature supposant une formation similaire ; que

doivent être regroupés au sein d'une même catégorie professionnelle tous les emplois accessibles à tous les salariés de l'entreprise moyennant, le cas échéant, une formation d'adaptation ;

7. Considérant que, par un courrier en date du 18 novembre 2014, la Direccte d'Ile-de-France a, en application des dispositions de l'article L.1233-57-6 du Code du travail, fait parvenir à la société SAP France des observations ; que, dans ce courrier, l'administration a notamment demandé à la société SAP France de produire un document global présentant l'ensemble des catégories professionnelles de l'entreprise et précisant l'ensemble des postes au sein de chacune d'entre elles, avec leurs effectifs actuels, et indiquant pour chaque catégorie les postes supprimés, créés et transférés, en définissant ces catégories professionnelles de manière conforme à l'état du droit ; que, en réponse à ces observations, la société SAP France a produit et annexé à son plan de sauvegarde de l'emploi une nouvelle annexe I présentant les 1493 emplois de l'entreprise répartis en 27 catégories professionnelles ; que, toutefois, au sein de chacune de ces catégories, les emplois sont ventilés sur la base de la nomenclature interne de l'entreprise, et c'est au niveau des éléments de cette nomenclature que sont indiqués les postes susceptibles d'être concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ainsi, au sein de la catégorie « comptabilité et contrôle de gestion », l'annexe 1 précise que trois des quatre emplois impactés par le plan de sauvegarde de l'emploi sont des « finance specialist » et le quatrième un « senior finance specialist » ; que l'examen des fiches de poste correspondant aux emplois de « finance specialist » et « finance expert » conduit à considérer que ces emplois, qui sont de même nature et demandent des formations et niveaux d'expérience comparables, appartiennent à la même catégorie d'emploi, ce que confirme d'ailleurs leur regroupement au sein de l'annexe 1 ; qu'il n'était, par conséquent, pas possible de déterminer, à l'avance, que seul l'emploi de « finance specialist » serait impacté par le plan de sauvegarde de l'emploi ;

8. Considérant que, par ailleurs, des emplois qui auraient dû être regroupés au sein d'une même catégorie professionnelle ont été artificiellement répartis entre plusieurs catégories de l'annexe 1 ; qu'ainsi, les emplois de « business development chief expert » et « business development expert », qui sont classés dans la catégorie « expert support vente », et les emplois de « business development senior specialist » et de « business development specialist », qui relèvent de la catégorie « support vente », auraient dû, au regard des fonctions et du niveau de formation et d'expérience requis pour chacun d'entre eux, figurer dans une même catégorie professionnelle ; que, pour les mêmes raisons, les emplois de « finance expert », qui figurent dans les catégories « comptabilité et contrôle de gestion » et « finance et juridique commercial », devaient figurer dans la même catégorie professionnelle, de même que les emplois de « finance specialist », « senior finance specialist » auraient également dû figurer dans cette

catégorie ; que, si la société SAP France produit un tableau, ne portant ni titre, ni date, dans lequel les types d'emplois impactés par le plan de sauvegarde de l'emploi sont rattachés à une seule catégorie professionnelle, ce document ne figure pas en annexe du plan de sauvegarde de l'emploi et n'a pas été soumis à l'examen de la Direccte ; qu'en répartissant les postes impactés par le plan de sauvegarde de l'emploi entre des types d'emplois qui ne répondent pas à la notion de catégorie professionnelle, la société SAP France a méconnu les dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail ; que la Direccte ne pouvait, dans ces conditions, homologuer son document unilatéral ;

9. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que la Fédération nationale des Personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT et autres sont fondés à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté leur demande ;

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Le jugement n° 1502095 du 26 mai 2015 du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise et la décision en date du 6 janvier 2015 de la Direccte d'Ile-de-France sont annulés.

(M. Meyer, rapp. – Mme Rollet-Perraud, rapp. pub. – M^{es} Hamoudi, Aknin, av.)

Note.

La caractéristique fondamentale du licenciement pour motif économique (sa cause qualificative) est quasi immuable depuis des décennies ; selon l'article L.1233-3 du Code du travail, il s'agit avant tout d'une rupture pour un motif non inhérent à la personne du salarié (1). Mais tout aussi immuables sont les tentatives patronales pour pouvoir cibler ceux qui seront privés d'emploi : l'objectif d'une restructuration n'est pas uniquement de diminuer la masse salariale en supprimant des emplois, mais également de sélectionner, le plus finement possible, ceux qui seront écartés par rapport à ceux qui sont conservés dans les effectifs ; et cela, selon des critères qui ne sont pas nécessairement ceux – même réels – de la restructuration (2). Afin de limiter l'arbitraire, l'article L.1233-5 du Code du travail prévoit que le choix des personnes à licencier doit reposer sur des

critères d'ordre qui doivent être établis et mis en œuvre par « catégories professionnelles », notion dont le caractère malléable permet toutes les contorsions possibles. En ce domaine, il n'y a pas de place pour des maladresses ou des erreurs involontaires, les libertés prises avec la loi sont sciemment organisées.

En l'occurrence, le juge administratif était saisi, selon la procédure issue de la loi du 14 juin 2013 (3), d'une contestation de la décision de l'administration qui a homologué le PSE de la société SAP, spécialisée dans les logiciels professionnels de gestion, qui prévoyait 80 suppressions d'emploi.

La Cour administrative indique, pour la première fois à notre connaissance, le rôle attendu de l'administration : « dans le cadre du contrôle qu'il lui revient d'opérer portant sur un document unilatéral dont l'homologation lui est demandée, l'administration doit, notamment, veiller à ce que la définition des catégories professionnelles au sein desquelles seront mis en œuvre les critères retenus pour définir l'ordre des licenciements soit conforme aux règles applicables ; ce contrôle doit être mis en œuvre de plein droit, y compris lorsque le comité d'entreprise s'est prononcé favorablement aux mesures figurant dans le projet de plan de sauvegarde de l'emploi de l'employeur » (4).

La Cour précise ensuite la conception de la catégorie professionnelle. Les juges de première instance avaient admis des catégories extrêmement « fines », au seul motif d'une absence de permutabilité des salariés de l'une à l'autre ; la Cour énonce que « qu'appartiennent à une même catégorie professionnelle, au sens des dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail, les salariés qui exercent des fonctions de même nature et qui ont une formation commune ; que, si la permutabilité des salariés constitue un indice de leur appartenance à une même catégorie professionnelle, elle n'en est pas une condition, dès lors que peuvent appartenir à cette catégorie professionnelle des emplois qui ne sont accessibles à certains salariés appartenant à la même catégorie qu'au prix d'une simple formation d'adaptation » (ci-dessus). On retrouve dans cet attendu les principes établis par le juge judiciaire : « la notion de catégories profession-

(1) E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 10^{ème} éd., 2015, Dalloz coll. *Hypercours*, § 661.

(2) Ce sont ces mêmes déviations que l'on retrouve autour de la délimitation du périmètre de mise en œuvre des critères d'ordre ; J. Krivine, « Négociation collective et PSE : les tontons flingueurs ? », *Dr. Ouv.* 2015, p. 239 ; M.-F. Bied-Charreton, « Périmètre de l'ordre des licenciements et loyauté de l'employeur », *Dr. Ouv.* 2015, p. 164 ; rappelons que la loi *Macron* est récemment venue sécuriser les employeurs sur cet aspect (RPDS 2015 p. 342 s. ; G. Couturier, « Le droit du licenciement dans la loi *Macron* », *Dr. Soc.* 2015, p. 793).

(3) A. Denis et M.-C. Sarrazin, « Plan de sauvegarde de l'emploi : le droit public s'invite à la table des négociations », *Dr. Ouv.* 2014, p. 347, rect., p. 404 ; *Le licenciement économique après la loi de « sécurisation » de l'emploi*, num. spec. RPDS sept.-oct. 2013.

(4) Ci-dessus ; le Rapporteur public, Mme Rollet-Perraud, précise dans ses conclusions que « le comité d'entreprise a rendu un avis défavorable au projet de réorganisation, mais favorable au projet de licenciement collectif pour motif économique », *Dr. Soc.* 2015, p. 922.

nelles, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune » (5) et déjà repris par une précédente décision de Cour administrative d'appel (6).

Au cas particulier, le découpage artificiel de certaines catégories professionnelles réalisé par l'employeur pouvait lui permettre de cibler les personnes « licenciables » et celles qu'il souhaitait garder. La réponse de la Cour est commune : « en répartissant les postes impactés par le plan de sauvegarde de l'emploi entre des types d'emplois qui ne répondent pas à la notion de catégorie professionnelle, la société SAP France a

méconnu les dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail ».

Cette dimension avait manifestement échappé à la Direccte, dont la décision d'homologation est annulée, ce qui ouvre droit aux salariés licenciés à une indemnisation qui ne peut être, dans cette hypothèse, inférieure à six mois de salaire brut, conformément à l'article L.1235-16 du Code du travail.

En conclusion, cette décision est heureuse en ce qu'elle affirme la nécessité d'un contrôle entier et approfondi que doit porter l'administration du travail également sur les catégories professionnelles, à peine de nullité de sa décision d'homologation par le juge administratif.

(5) Cass. Soc. 13 fév. 1997, Bull. n° 63, Dr. Ouv. 1997, p. 94, n. P. Moussy ; dernièrement « la cour d'appel, après avoir souverainement constaté qu'au sein de l'activité d'usinage, les salariés exerçaient des fonctions similaires sur des machines de générations différentes, sans que l'employeur ne démontre que le pilotage de l'une ou l'autre de ces machines ait nécessité une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation,

a pu en déduire que l'employeur, en scindant ces fonctions en deux catégories professionnelles et en mettant en œuvre les critères d'ordre des licenciements dans chacune d'elles, n'avait pas respecté ces critères », Cass. Soc. 27 mai 2015, P+B, n° 14-11.688, Dalloz actualité, 17 juin 2015, n. B. Ines, RJS 2015, n° 577.

(6) Paris, 8 déc. 2014, n° 14PA03909, FNAC.