

## DROIT ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(première partie)

Décisions sélectionnées et commentées par **Manuela Grévy**, Maître de conférences,  
Université Paris-I Panthéon-Sorbonne

**LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Document unilatéral – Homologation  
– Référé-suspension**

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE CERGY-PONTOISE, Référé, 7 février 2014,  
CGT *Bénédicta* (Heinz France), n° 1400713

Sur les fins de non-recevoir opposées à la requête par la société HJ Heinz France

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L.2323-1 du Code du travail : « *Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (...)* » et qu'aux termes de l'article L.2327-2 de ce même code : « *le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement* » ; qu'enfin aux termes de l'article L.1233-30 du même code : « *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. 2323-15 ; 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 (...)* ». Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours (...) » ; que si, en vertu de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, le recours contre la décision du directeur régional (...) soumis au juge administratif de l'excès de pouvoir est présenté par l'employeur et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de dénier (1) au comité d'entreprise ou au comité central d'entreprise, qui, en vertu de sa mission générale d'information et de consultation et des dispositions spécifiques précitées de l'article L.1233-10 du Code du travail, est obligatoirement associé à la procédure de licenciement collectif pour motif économique, un intérêt lui donnant qualité pour agir contre une décision d'homologation d'un document unilatéral de l'employeur ;

3. Considérant, en second lieu, qu'aux termes de l'article L.2132-3 : « *les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice...* » ; que la circonstance que le syndicat CGT *Bénédicta* ait conservé son nom postérieurement à l'incorporation, en 2008, de la société *Bénédicta* au sein du groupe Heinz, est sans incidence sur la qualité à agir de ce syndicat dans le cadre de la contestation de la décision d'homologation du document unilatéral établi par la société Heinz France dans le cadre du licenciement collectif pour motif économique qu'elle a mis en œuvre et concernant son siège social et son établissement (anciennement *Bénédicta*) de Seclin ;

4. Considérant, enfin, que les dispositions précitées de l'article L.1235-7-1 du Code du travail ne limitent pas aux seuls salariés dont les emplois sont supprimés la possibilité de contestation de la décision de l'administration ; que la qualité pour agir de MM. (...), dont il n'est pas contesté qu'ils sont salariés de l'entreprise Heinz, doit être admise ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu, en l'état de l'instruction, d'écarter les fins de non-recevoir opposées aux requérants par la société HJ Heinz France ;

Sur la condition d'urgence et le moyen propre à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision :

6. Considérant que l'urgence justifie la suspension d'un acte lorsque l'exécution de celui-ci porte atteinte, de manière suffisamment grave et immédiate, à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre ; qu'il appartient au juge des référés, saisi de conclusions tendant à la suspension d'un acte administratif, d'apprécier concrètement, compte tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de l'acte litigieux sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue ;

7. Considérant, d'autre part, que l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, issu de la loi du 14 juin 2013, prévoit : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la*

(1) TA de Cergy Pontoise, ordonnance n° 1400713 du 13 févr. 2014 en rectification matérielle.

*décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du Tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance, conformément à l'article L. 1233-57-4. Le Tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la Cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État. Le livre V du Code de justice administrative est applicable » ; qu'aux termes de 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, 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 dispose 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 » ;*

8. Considérant que le législateur, en vertu du troisième alinéa de l'article L. 1235-7-1 précité du Code du travail impartit au Tribunal administratif un délai de trois mois pour se prononcer sur la demande d'annulation des décisions prises par l'administration au titre des articles L. 1233-24-1, L. 1233-24-4, L. 1233-57-5 du Code du travail, ainsi que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et la régularité de la procédure de licenciement collectif, sans toutefois conférer au recours en annulation un effet suspensif, ainsi que cela résulte du dernier alinéa du même article, qui prévoit que le livre V du Code de justice administrative est applicable ; que le tribunal a été saisi d'une demande d'annulation de la décision contestée le 24 janvier 2014 et doit, par conséquent, se prononcer sur le recours avant le 24 avril 2014 ; qu'il a déjà fixé au 7 avril 2014 l'audience dans l'instance n° 1400714 relative au recours pour excès de pouvoir ; que, dans ces conditions, les requérants doivent démontrer l'urgence que, sans même attendre le jugement au fond de la requête, qui doit être rendu au terme de la procédure déjà accélérée, l'exécution de la décision d'homologation et, par suite, celle du plan de sauvegarde de l'emploi soient suspendues ;

9. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et des explications fournies à l'audience que, suivant le calendrier établi par l'employeur, les premiers licenciements sont susceptibles d'être notifiés aux salariés concernés dès la mi-février, soit antérieurement au prononcé du jugement dans l'instance n° 1400714 ; que, compte tenu des effets différents attachés sur la rupture du contrat de travail par les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail, en l'absence de décision de validation ou d'homologation qui entraîne la nullité du licenciement pour le premier de ces articles et une réintégration conditionnée, notamment, à l'existence d'un emploi disponible pour le second, la condition d'urgence exigée par les dispositions de l'article L. 521-1 est, en l'espèce, rapportée ; que, si la société HJ Heinz France fait valoir qu'en cas de suspension de la décision administrative elle ne serait pas en mesure de mettre en œuvre sa réorganisation et ne pourrait pas prendre les mesures qui s'imposent pour sauvegarder sa compétitivité, et qu'elle se retrouverait isolée au sein du groupe Heinz, elle ne justifie pas, par ce motif, que cette atteinte soit suffisamment grave et immédiate au regard de l'atteinte portée à l'intérêt des salariés concernés par la procédure de licenciement collectif ; que, par suite, le comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS et autres justifient de l'existence d'une situation d'urgence ;

10. Considérant qu'en l'état de l'instruction et compte tenu, notamment, des explications apportées à l'audience, le moyen tiré de l'insuffisance des informations sur la ou les raisons économique, financières ou techniques du projet de licenciement en ce que le périmètre d'appréciation du motif économique retenu pour apprécier la situation économique et la compétitivité est l'ensemble des sociétés du groupe en Europe, alors que l'ensemble des entités du groupe Heinz est concerné par la réorganisation engagée, qui affecte 1200 emplois dans le monde, est de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée ; qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la suspension de l'exécution de la décision attaquée.

(M. Lointier, prés.)

## Observations :

La loi du 14 juin 2013 a « entraîné un véritable séisme dans le droit du licenciement pour motif économique » (2), en particulier en ce qu'elle donne à l'administration du travail un rôle décisif dont on a peine à mesurer aujourd'hui toutes les implications.

De ce contrôle administratif, qui s'exerce par la voie de l'homologation du document unilatéral que présente l'employeur ou de la validation d'un accord collectif conclu entre celui-ci et les organisations syndicales, naît un contentieux dans lequel les premières décisions rendues suscitent évidemment l'intérêt. C'est particulièrement le cas de la décision

(2) E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, Dalloz, 2014, n°665.

ici commentée (voir aussi *infra* le jugement suivant du TA de Montreuil) (3).

Dans cette affaire, la Direccte d'Île-de-France homologue, le 7 janvier 2014, le document unilatéral élaboré par la société HJ Heinz. Le CCE, ainsi que le syndicat CGT et plusieurs salariés, saisissent le juge des référés aux fins d'obtenir la suspension de l'exécution de cette décision d'homologation dans l'attente qu'il soit statué sur leur recours au fond. Par ordonnance en date du 7 février 2014, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise fait droit à leur requête et suspend l'exécution de cette décision.

Cette ordonnance retient particulièrement l'intérêt sur deux questions : celle de la qualité à agir du comité d'entreprise dans ce type de contentieux, d'une part ; celle de la compétence et des pouvoirs du juge des référés en la matière, d'autre part.

### La qualité à agir du comité d'entreprise

Les juridictions administratives admettent largement la recevabilité de l'action du comité d'entreprise lorsque sont en cause des décisions de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail ou qui touchent aux intérêts des salariés dont l'article L.2323-1 du Code du travail lui a donné la charge (4). On a pu, toutefois, se demander si, le législateur ne mentionnant que les organisations syndicales et les salariés à l'article L.1235-7-1 du Code du travail relatif aux voies et délais de recours contre une décision d'homologation ou de validation, il en résulte qu'un comité d'entreprise ne serait pas recevable à agir devant les juridictions administratives en la matière.

Le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise (5) écarte cette lecture restrictive des dispositions légales. Rappelant que le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la

gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, et se fondant tant sur la mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise que sur les dispositions particulières relatives à l'information et la consultation de celui-ci en matière de licenciement collectif pour motif économique, le juge en déduit que l'article L. 1235-7-1 du Code du travail ne peut avoir « *pour effet de dénier au comité (...) un intérêt lui donnant qualité pour agir contre une décision d'homologation* » (§ 2).

On ne peut qu'approuver cette solution. Conforme à l'orientation jurisprudentielle sur l'intérêt à agir du comité d'entreprise devant les juridictions administratives, elle est particulièrement importante s'agissant du licenciement collectif pour motif économique, dont l'information et la consultation du comité d'entreprise constituent le pivot de la procédure.

### La compétence et les pouvoirs du juge des référés

Parmi les référés administratifs institués par la loi du 30 juin 2000, le référé-suspension (L. 521-1, CJA) a pour objet la suspension de l'exécution d'une décision administrative, dans l'attente qu'il soit statué au fond sur le bien-fondé d'une requête en annulation ou réformation de cette décision (6). Utilisée particulièrement dans les contentieux du séjour des étrangers, de l'urbanisme ou encore fiscaux et monétaires, cette procédure pourrait davantage trouver application en matière de contentieux social, en particulier depuis la loi du 14 juin 2013.

Ainsi que le rappelle le juge dans l'ordonnance ici commentée, deux conditions doivent être réunies : l'urgence et un doute sérieux quant à la légalité de la décision dont il est demandé la suspension.

Définie par un arrêt de principe du Conseil d'État du 19 janvier 2001, l'urgence justifie que soit prononcée la suspension lorsque « *la décision administrative contestée préjudicie, de manière suffisamment grave*

(3) V. égal. CE 24 janv. 2014, n°374163, à propos de la détermination du TA compétent sur le fondement de l'article R.312-10 du CJA ; lorsque le document unilatéral ou l'accord identifie le ou les établissements et que ceux-ci sont situés dans le ressort d'un même TA, ce dernier est compétent ; dans les autres cas, le TA compétent est celui du siège de l'entreprise.

(4) V. déjà CE 15 févr. 1980, n°15184, Lebon, à propos de la saisine du juge des référés par des élus du CE aux fins d'obtenir la désignation d'un expert-comptable dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique ; V. égal. CE 3 mars 2006, n°287960, RJS 7/06 n°856 : un CE a qualité pour déférer au juge de l'excès de pouvoir, notamment, les mesures qui sont de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise ; Vatinet, Le droit d'action du comité d'entreprise devant les juridictions administratives, JCP S 2006. 1490 ; V. aussi, à propos de l'annulation d'une

décision transférant au secteur privé la propriété d'une entreprise du secteur public, CE 22 déc. 1982, n°34252, Lebon 435 ; RDP 1983. 487, concl. Bacquet et n. Auby ; D. 1983, IR 277, n. Devolvé ; D. 1983. 373, n. Durupt ; AJDA 1983. 172, chron. Lasserre et Delarue ; JCP 1983 II. 20072, n. Lombart ; Dubois, Les représentants du personnel face aux dénationalisations silencieuses : sur les vicissitudes récentes d'une filiale d'entreprise publique, Dr. soc. 1983. 676 ; CE 1<sup>er</sup> déc. 1993, n°111730, tables Lebon 939 ; TA Versailles, 6 juin 2011, Dr. ouvrier 2012. 512, obs. Grévy ; sur cette question, V. aussi Cohen et Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ, 10<sup>ème</sup> éd., pp. 450 et s.

(5) Comme le TA de Montreuil s'agissant de la DUP : v. *infra*.

(6) Pour une présentation générale de cette procédure, V. M. Panigel-Nennouche, Le juge administratif et l'urgence, Dr. ouvrier 2004. 256, disp. sur le site de la Revue.

et immédiate, à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre » (7). Le juge doit donc s'attacher aux effets de la décision administrative si celle-ci était exécutée.

Si, dans certains contentieux, comme le séjour des étrangers ou le permis de construire, l'urgence est présumée, ce n'est pas le cas en matière d'emploi. Il a été jugé que la suspension de décisions, telles que une sanction disciplinaire, une affectation, une mise à la retraite, n'ont pas un caractère d'urgence (8), sauf à établir des circonstances particulières (9), telle qu'un trouble grave ou le bouleversement des conditions d'existence (10), ou encore la privation de tout revenu (11). Par un arrêt plus récent du 21 février 2014, le Conseil d'État a confirmé cette orientation dans le contentieux de la loi du 14 juin 2013. Il a en effet souligné, à propos de la suspension d'une homologation d'un document unilatéral, « qu'il appartient au juge des référés d'apprécier concrètement, au vu des justifications fournies par le requérant, si les effets de l'acte litigieux sont de nature à caractériser une urgence justifiant que (...) l'exécution de la décision soit suspendue », précisant « que l'urgence doit être appréciée objectivement et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce ». Dès lors, le Conseil a approuvé le premier juge d'avoir estimé « que la condition d'urgence ne devait pas, par principe, être regardée comme remplie dans le cas où est demandée la suspension de l'une des décisions prévues à l'article L. 1233-57-1 du Code du travail validant un accord collectif ou homologuant un document de l'employeur relatifs à un plan de sauvegarde de l'emploi » (12). Ainsi, l'exécution d'une décision d'homologation ou de validation – donc la notification des licenciements – ne constitue pas, selon le Conseil d'État, une atteinte grave et immédiate à la situation des salariés concernés (13).

(7) N° 228.815, *Conf. Nationale des radios libres*, Lebon, p. 29.

(8) V. par exemple CE 22 févr. 2002, n° 235.574 tables Lebon ; CE 22 mars 2002, n° 244.321, tables Lebon ; CE 26 nov. 2003, n° 259.120, tables Lebon, p. 922.

(9) V. par exemple, CE 19 oct. 2001, n° 234.352, tables Lebon, p. 474 ; CE 1<sup>er</sup> févr. 2002, n° 241.204, tables Lebon ; CE 6 avr. 2001, n° 230.338, tables Lebon ; CE 22 juin 2001, n° 234.434, tables Lebon ; CE 18 déc. 2001, n° 240.061 ; CE 14 mai 2003, n° 245.628, tables Lebon, p. 924.

(10) TA Nîmes, 5 août 2008, Dr. ouvrier 2010. 392, n. P. Rennes : l'urgence est justifiée par le salarié par « le grave préjudice économique et personnel résultant pour lui et sa famille de la perte de son emploi » ; TA Paris, 31 août 2010, Dr. ouvrier 2012. 516, obs. M. Grévy : eu égard à la gravité des conséquences de la rupture du contrat de travail sur la situation du salarié, lequel faisait valoir en particulier ses charges de famille, le juge prenant soin de relever, en outre, l'ancienneté importante du salarié.

(11) CE 1<sup>er</sup> févr. 2002, n° 241.204, préc. ; CE 6 avr. 2001, n° 230.338, préc. ; CE 14 mai 2003, n° 245.628, préc.

Dans l'affaire ici commentée, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, après avoir précisé que si l'exécution de la décision d'homologation n'est pas suspendue, les salariés pourraient être licenciés avant que la requête au fond ne soit tranchée, considère qu'au regard des sanctions attachées au licenciement, prononcé alors que la décision d'homologation ou de validation a été annulée (14), la condition d'urgence est rapportée (§ 9). Il retient ainsi, en quelque sorte, que la rupture du contrat de travail est une décision qui, en raison de son caractère difficilement réversible, porte atteinte de manière suffisamment grave et immédiate à la situation des salariés concernés pour justifier la compétence du juge des référés. Le juge écarte, en outre, le moyen invoqué par la société tenant à l'atteinte que porterait à ses intérêts la suspension de la décision d'homologation – l'impossibilité de mettre en œuvre la réorganisation et de prendre les mesures qui s'imposent pour sauvegarder sa compétitivité. Il estime, en effet, que la société ne justifie pas que cette atteinte soit suffisamment grave et immédiate au regard de l'atteinte portée à l'intérêt des salariés concernés par la procédure de licenciement collectif (§ 9).

Il en a été jugé autrement par le Tribunal administratif de Bordeaux, approuvé par le Conseil d'État, dans le cas d'une entreprise en procédure de redressement judiciaire, aux motifs, d'une part, que les licenciements « ne peuvent être autorisés durant la période d'observation que s'ils présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable » et, d'autre part, que la société « devait procéder à ces licenciements pour éviter un état de cessation de paiement et, à terme, une liquidation judiciaire, qui préjudiciaient gravement à son activité et à l'emploi ». Le Conseil d'État en a déduit que, « dans ces conditions, et malgré la gravité des conséquences des suppressions

(12) N° 374.409.

(13) Comp. en matière d'expulsion d'un étranger : eu égard à son objet et ses effets, le refus de renouvellement ou le retrait d'un titre de séjour porte, en principe, par lui-même, une atteinte grave et immédiate à la situation de la personne, de sorte que la condition d'urgence est, en principe, constatée ; V. not. CE 14 mars 2001, n° 229.773, Lebon, p. 123 ; CE 3 nov. 2006, n° 291.066, tables Lebon ; en matière de permis de construire, la construction ayant un caractère difficilement réversible, la condition d'urgence à une demande de suspension d'un permis de construire est, en principe, satisfaite ; V. not. CE 27 juill. 2001, n° 231.991 et CE 27 juill. 2001, n° 230.231, tables Lebon, p. 1115.

(14) Si l'ordonnance ne vise que les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail, en soulignant que la réintégration du salarié est écartée, notamment, « en l'absence d'emploi disponible », l'annulation de la décision administrative pour un motif autre que l'insuffisance ou l'absence de PSE n'ouvre droit pour le salarié qu'à des dommages et intérêts (L. 1235-16).

d'emploi envisagées sur la situation professionnelle et patrimoniale des salariés concernés, le juge des référés » a pu estimer que la condition d'urgence n'était pas remplie (15).

Quant à la seconde condition, tenant au doute sérieux, il appartient au juge des référés d'apprécier s'il est « fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision » (art. L 521-1, CJA). En l'espèce, parmi les nombreux griefs invoqués par les requérants relatifs à l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du CCE, en particulier en raison

de l'insuffisance de l'information sur les raisons économiques et financières, et à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, le juge retient la question du périmètre du projet soumis aux représentants. En effet, « le périmètre d'appréciation du motif économique retenu pour apprécier la situation économique et la compétitivité est l'ensemble des sociétés du groupe en Europe, alors que l'ensemble des entités du groupe Heinz est concerné par la réorganisation engagée, qui affecte 1200 emplois dans le monde », ce qui « est de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée » (§ 10).

(15) CE 21 févr. 2014, préc. n° 374.409.

## LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Document unilatéral – Homologation – Annulation

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE MONTREUIL, 20 décembre 2013,  
CFDT Santé sociaux (SAS Vauban 2020), n° 1309825

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

2. Considérant que, par jugement du Tribunal de commerce de Bobigny en date du 9 juillet 2013, l'entreprise SAS Vauban 2020 (...) a été placée en liquidation judiciaire ; que le licenciement de trente-six salariés non repris a été autorisé par ce jugement arrêtant la cession de l'entreprise SAS Vauban 2020 en faveur de la société en formation SAS Vauban Santé ; que l'administrateur judiciaire et le liquidateur désignés par le Tribunal de commerce ont engagé une procédure d'information et de consultation de la délégation unique du personnel de l'entreprise SAS Vauban 2020 en liquidation, quant à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour ces trente-six salariés, lors d'une réunion qui a eu lieu les 15 et 18 juillet 2013 ; que la délégation unique du personnel a rendu un avis défavorable quant au plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise en liquidation ; que, considérant close la procédure d'information et de consultation, l'administrateur judiciaire en charge de la direction de l'entreprise a soumis le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré unilatéralement au (...) Direccte, pour homologation dans le cadre de la mission d'inspection qui lui a été confiée par le législateur en matière de législation du travail ; que, par la décision attaquée du 26 juillet 2013, le directeur régional (...) a procédé à l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi ; que la délégation unique du personnel de la SAS Vauban 2020, (le) Syndicat santé sociaux de la CFDT Seine Saint-Denis, ainsi que Mme (...), es qualité de salariée de l'entreprise en liquidation, demandent l'annulation de cette décision ;

3. Considérant que les décisions d'homologation d'un plan de sauvegarde établi unilatéralement par l'employeur, lesquelles sont des décisions non réglementaires, sont susceptibles de faire (l'objet) d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif statuant en premier ressort dans (les) conditions fixées par l'article L. 1233-57-8 du Code du travail ; qu'il lui appartient alors de statuer, suivant les moyens dont il est saisi ou ceux qu'il pourrait être amené à soulever d'office, sur la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel mise en œuvre et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi validé ou homologué ;

4. Considérant que le juge de l'excès de pouvoir forme sa conviction sur les points en litige au vu des éléments versés au dossier par les parties ; que, s'il peut écarter des allégations qu'il jugerait insuffisamment étayées, il ne saurait exiger de l'auteur du recours que ce dernier apporte la preuve des faits qu'il avance ; que, le cas échéant, il lui revient, avant de se prononcer sur une requête assortie d'allégations sérieuses non démenties par les éléments produits par l'administration en défense, de mettre en œuvre ses pouvoirs généraux d'instruction des requêtes et de prendre toutes mesures propres à lui procurer, par les voies de droit, les éléments de nature à lui permettre de former sa conviction, en particulier en exigeant de l'administration compétente la production de tout document susceptible de permettre de vérifier les allégations du demandeur ;

En ce qui concerne les fins de non-recevoir (...)

5. Considérant qu'il ressort des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail que le recours contre la décision du directeur régional (...), soumis au juge administratif de l'excès de pouvoir, est présenté par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4 ; qu'aux termes de l'article L. 2326-1 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, l'article L. 2326-3 du même code précisant, en outre, que, dans le cadre d'une délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions ; que le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel ayant pour objet, notamment, aux termes de l'article L. 2323-1 du Code du travail, d'assurer

une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, leur intérêt à agir contre des décisions d'homologation d'un document unilatéral d'employeur, qui a pour but de vérifier la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, doit être admis.

6. (...) ; qu'en application, notamment, des articles L.2323-1 du Code du travail et des articles L.1233-31 du même code, la délégation unique du personnel est obligatoirement consultée sur le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré unilatéralement par l'employeur dans le cadre d'un projet de licenciement collectif, qui est soumis à l'approbation du directeur régional (...) ; que, par suite, le moyen d'irrecevabilité de la requête introduite par la délégation unique du personnel de la société SAS Vauban 2020, laquelle est dotée de la personnalité civile et recevable à agir devant le juge administratif pour la défense des prérogatives qui lui sont dévolues en tant qu'institution représentative du personnel, en demandant l'annulation de l'arrêté susvisé, manque en fait ;

7. Considérant, par ailleurs, que Mme A, infirmière diplômée d'État, qui a siégé au sein de la délégation unique du personnel de la société SAS Vauban 2020 et avait qualité de délégués syndicale, était employée par la SAS Vauban 2020 ; qu'elle justifie, dans ces conditions, de son intérêt à agir en qualité de salariée de la SAS Vauban 2020 en application des dispositions de l'article L.1233-57-4 du Code du travail, alors même que la décision du 18 octobre 2013 de l'inspectrice du travail autorisant son licenciement a été entièrement exécutée à la date d'enregistrement de sa requête, son licenciement lui ayant été notifié le 24 octobre suivant, et qu'elle s'est portée candidate au départ afin de bénéficier de mesures de reclassement externe pour la réalisation d'un projet professionnel, pour demander l'annulation de l'arrêté attaqué du directeur régional (...) par lequel il a homologué le plan de sauvegarde de l'emploi des salariés de la SAS Vauban 2020 en liquidation, élaboré unilatéralement par son employeur ;

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les fins de non-recevoir (...) doivent être écartées ; (...)

En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information et de consultation de la délégation unique du personnel :

11. Considérant, en revanche, qu'aux termes de l'article L.1233-34 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, 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 » et que l'expert comptable est rémunéré par l'entreprise, en application des dispositions de l'article L.2325-40 du même code ; qu'aux termes de l'article L.1233-58 de ce code : « 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 œuvre 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 d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article L.2323-15 ainsi qu'aux articles : 1°. L.1233-8, pour un licenciement collectif de moins de dix salariés ; 2°. L.1233-29, premier alinéa, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés ; 3°. L.1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et deux derniers alinéas du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; 4°. L.1233-31 à L.1233-33, L.1233-48 et L.1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ; 5°. L.1233-49, L.1233-61 et L.1233-62, relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi ; 6°. L.1233-57-5 et L.1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés. II. Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L.1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L.1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L.1233-57-1 à L.1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L.1233-57-4 et à l'article L.1233-57-7. Les délais prévus au premier alinéa de l'article L.1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire. L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation, ou l'expiration des délais mentionnés au deuxième alinéa du présent II. En cas de décision défavorable de validation ou d'homologation, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise ou un avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours. En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L.1235-16 ne s'applique pas. III. En cas de licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés prévu par le plan de sauvegarde arrêté conformément à l'article L.626-10 du Code de commerce, les délais prévus au premier alinéa de l'article L.1233-57-4 du présent code sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise, à huit jours. Lorsque l'autorité administrative rend une décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur consulte le comité d'entreprise dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du comité d'entreprise, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours » ; qu'aux termes de l'article L.1233-59 dudit code : « Les délais prévus à l'article L.1233-15 pour l'envoi des lettres de licenciement prononcé pour un motif économique ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire (...) » ; qu'aux termes de l'article L.1233-60 du même code : « En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, informe l'autorité administrative avant de procéder à des licenciements pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L.631-17, L.631-19 (II), L.641-4, dernier alinéa, L.641-10, troisième alinéa, et L.642-5 du Code de commerce » ;

12. Considérant, en outre, qu'aux termes des dispositions de l'article L.642-5 du Code du commerce, issues de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, « *Après avoir recueilli l'avis du ministère public et entendu ou dûment appelé le débiteur, le liquidateur, l'administrateur lorsqu'il en a été désigné, les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et les contrôleurs, le tribunal retient l'offre qui permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé, le paiement des créanciers et qui présente les meilleures garanties d'exécution. Il arrête un ou plusieurs plans de cession. Les débats doivent avoir lieu en présence du ministère public lorsque la procédure est ouverte au bénéfice d'un débiteur dont le nombre de salariés ou le chiffre d'affaires hors taxes est supérieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État. Le jugement qui arrête le plan en rend les dispositions applicables à tous. Les droits de préemption institués par le Code rural et de la pêche maritime ou le Code de l'urbanisme ne peuvent s'exercer sur un bien compris dans ce plan. Lorsque le plan prévoit des licenciements pour motif économique, il ne peut être arrêté par le tribunal qu'après que la procédure prévue à l'article L.1233-58 du Code du travail a été mise en œuvre, à l'exception du 6° du I et des trois premiers alinéas du II de cet article. Le plan précise notamment les licenciements qui doivent intervenir dans le délai d'un mois après le jugement. Dans ce délai, l'autorité administrative valide ou homologue le projet de licenciement dans les conditions fixées aux articles L.1233-57-2 et L.1233-57-3 du même code. Dans ce délai, ces licenciements interviennent sur simple notification du liquidateur, ou de l'administrateur lorsqu'il en a été désigné, sous réserve des droits de préavis prévus par la loi, les conventions ou les accords collectifs du travail. Lorsque le licenciement concerne un salarié bénéficiant d'une protection particulière en matière de licenciement, ce délai d'un mois après le jugement est celui dans lequel l'intention de rompre le contrat de travail doit être manifestée* » ;

13. Considérant que, pour l'application de ces dispositions, les irrégularités commises lors de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ne sont susceptibles d'entraîner l'annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi que dès lors qu'elles ont eu pour effet d'empêcher leurs membres de délibérer et de rendre un avis en toute connaissance de cause ;

14. Considérant (...) que, par suite (...), le concours d'un expert-comptable pour l'exercice de la mission légale prévue par l'article L.1233-34 du Code du travail a été refusée à la délégation unique du personnel ;

15. Considérant, s'agissant des conséquences à tirer du délai dont dispose l'autorité administrative pour statuer, que la procédure devant le juge commissaire du Tribunal de commerce, qui se déroule conformément aux dispositions de l'article L.642-5 du Code du commerce, est, en principe, postérieure à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L.1233-58 du Code du travail ; que, si le directeur régional (...) soutient que les dispositions nouvelles, s'agissant du délai de réponse dont il dispose, rendaient impossible pour l'administration l'homologation d'un document unilatéral de l'employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise en liquidation judiciaire, à la suite d'une procédure d'information et de consultation comportant la saisine de l'expert-comptable dans le cadre d'une mission légale prévue par l'article L.1233-34 du Code du travail en application de l'article L.2323-35 du même code, qui ne doit pas avoir pour conséquence de décaler les ruptures du contrat de travail au-delà du délai de garantie de salariés par (...) l'AGS, et ne peut être mise en œuvre que si la rémunération de l'expert est assurée, le délai de quatre jours dont dispose l'autorité administrative ne part qu'à compter de la réception de la demande d'homologation, qui aurait dû elle-même intervenir, aux termes des dispositions sus-rappelées, après la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ; qu'il incombait à l'autorité administrative, si elle avait été informée de la procédure collective sous laquelle avait été placée la clinique Vauban, comme le prévoit la loi, de se rapprocher au plus tôt des parties en présence pour les informer sur le nouveau dispositif, soit, s'il ne l'avait pas été, de refuser l'homologation, en se donnant un délai complémentaire, d'ailleurs prévu par les dispositions du dernier alinéa de l'article L.1233-58 du Code du travail ; que, par suite, les demandes d'injonctions à l'administration n'étant pas ouvertes à la délégation unique du personnel pour les entreprises en liquidation, il lui appartenait d'informer l'administrateur judiciaire de son obligation de mandater un expert-comptable en prenant en charge la totalité du coût de sa mission dès lors que, comme cela ressortait du procès-verbal de la réunion des 15 et 18 juillet 2013 contenu dans le dossier d'homologation qui lui était soumis, la délégation unique du personnel en avait fait la demande à l'administrateur judiciaire et qu'il avait seulement proposé aux élus de ne prendre en charge qu'une partie de ce coût, en les orientant vers une mission d'accompagnement, qui ne pouvait relever de la mission d'assistance prévue par l'article L.1233-34 du Code du travail, en totalité et de plein droit à la charge de l'employeur, y compris lorsque la procédure d'information et de consultation dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi est organisée dans une entreprise sous le coup d'une procédure collective ;

16. Considérant, s'agissant des conséquences du défaut d'assistance d'un expert-comptable, que la demande présentée à l'administrateur judiciaire, en charge de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, devait nécessairement être considérée comme tendant à la prise en charge des honoraires d'un expert-comptable mandaté par la délégation unique du personnel afin de l'assister et de lui remettre un rapport, dans le cadre de la mission légale définie par les dispositions précitées de l'article L.1233-34 du Code du travail prise en charge par l'employeur, qui doit, en tout état de cause, être assurée, le cas échéant, dans un délai contraint, lorsque l'entreprise est sous le coup d'une procédure collective ; que, par suite, un expert-comptable n'a pas été désigné de façon régulière, alors même que les élus du personnel ont pu, à leurs frais, être conseillés par le cabinet Syndex en dehors du cadre légal de la procédure d'information et de consultation, l'expert-comptable ne pouvant ainsi se prononcer sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise en accédant aux mêmes documents que le commissaire aux comptes dans les conditions prévues par les articles L.2325-36 et L.2325-37 du Code du travail ; que le défaut (d')assistance d'un expert-comptable et de remise d'un rapport à la délégation unique du personnel, en application de l'article L.2325-35 du Code du travail, ne peut avoir eu comme effet, eu égard à l'objet même de la mission de l'expert-comptable dans ce cadre, que d'empêcher la délégation d'émettre un avis éclairé sur le plan de sauvegarde de l'emploi qui lui était soumis ;

**17. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède que les irrégularités de la procédure d'information et de consultation de la délégation unique du personnel de la SAS clinique Vauban 2020 ont été de nature à l'empêcher de donner son avis en toute connaissance de cause (...)**

**(M. Albertini, rapp. – M. Mazaud, rapp. pub.)**

### Observations :

Dans cette affaire, la Direccte d'Île-de-France homologue, le 26 juillet 2013, le document unilatéral élaboré par la société SAS Vauban 2020 et portant sur un projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire. La délégation unique du personnel, ainsi qu'une salariée, saisissent le Tribunal administratif aux fins d'obtenir l'annulation de cette décision. Par ordonnance en date du 20 décembre 2013, le Tribunal administratif de Montreuil fait droit à leur requête (16).

Ce jugement, l'un des premiers rendus dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 (17), retient particulièrement l'attention sur trois questions : d'une part, la qualité à agir des représentants élus du personnel ; d'autre part, la nature du contrôle juridictionnel ; enfin, la régularité de la procédure d'information et de consultation, en particulier quant au recours à un expert (18).

S'agissant de la recevabilité, le juge retient, comme l'a fait après lui le Tribunal administratif de Cergy et sur le même fondement, que la délégation unique a qualité pour agir en annulation d'une décision d'homologation (19).

### La nature du contrôle juridictionnel

Ainsi que l'a rappelé le rapporteur public dans cette affaire (20), « *de manière générale, il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction* » (21). Ainsi, le Tribunal administratif a-t-il précisé que, « *s'il peut écarter des allégations qu'il jugerait insuffisamment étayées, il ne saurait exiger de l'auteur du recours que ce dernier apporte la preuve des faits qu'il avance ; que, le cas échéant, il lui revient, avant de se prononcer sur une requête assortie d'allégations sérieuses non démenties par les éléments produits par l'administration en défense, de mettre en œuvre ses pouvoirs généraux d'instruction*

*des requêtes et de prendre toutes mesures propres à lui procurer, par les voies de droit, les éléments de nature à lui permettre de former sa conviction, en particulier en exigeant de l'administration compétente la production de tout document susceptible de permettre de vérifier les allégations du demandeur* » (§ 4).

Cette précision apparaît d'autant plus importante qu'en amont de la décision administrative d'homologation ou de validation, les « *décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5* » du Code du travail, relatif aux demandes tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir des éléments d'information ou de se conformer à une règle de procédure, ne font pas l'objet d'une procédure contradictoire entre l'administration et l'auteur de la demande, en particulier les élus du comité d'entreprise.

S'agissant du contrôle juridictionnel, le rapporteur, s'écartant de l'instruction ministérielle du 19 juillet 2013, considère que le juge administratif n'a aucune marge d'appréciation dans l'appréciation de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise. En revanche, s'inscrivant dans l'orientation jurisprudentielle classique, il estime que l'annulation ne doit être prononcée que lorsque la ou les irrégularités de procédure ont eu une incidence sur la légalité de la décision administrative de validation ou d'homologation. Ainsi, cette décision est illégale si les représentants élus n'ont pu délibérer et donner leur avis en toute connaissance de cause (22).

### Information-consultation et recours à un expert

Le tribunal considère, tout d'abord, que la procédure de licenciement économique applicable lorsque l'entreprise est en procédure collective – sauvegarde, redressement et liquidation – (C. trav. art. L.1233-58), et qui prévoit l'information et la consultation des représentants élus, n'exclut pas le droit pour ces derniers de recourir à l'assistance d'un

(16) V. les conclusions de J.-P. Mazaud, rapporteur public, Sem. soc. Lamy n° 1613 du 13 janv. 2014, p. 8.

(17) V. sur ce point les obs. *supra*, p. XX.

(18) Sur les autres aspects de ce litige et, notamment, la détermination des catégories professionnelles, V. concl. J.-P. Mazaud, préc.

(19) Sur ce point, v. les obs. sous TA Cergy-Pontoise, 7 févr. 2014, *supra*.

(20) Concl. préc.

(21) CE Ass., 30 oct. 2009, n°298.348, Lebon, concl. Guyomar.

(22) Concl. préc. ; v. aussi jugement, § 13.

expert (§ 11 à 15). Ainsi que le soutenait le rapporteur public, en effet, à défaut d'une exclusion expresse, ces dispositions spécifiques « ne font pas obstacle à ce que, en raison même des attributions générales du comité d'entreprise, ce dernier puisse recourir » à un expert, conformément à l'article L.2325-35 5° du Code du travail (23). La Cour de cassation avait déjà précisé en ce sens que « les dispositions (...) selon lesquelles, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (...), ne sont pas exclusives du droit conféré au comité d'entreprise (...) de se faire assister d'un expert-comptable lorsque la procédure de consultation (...) pour licenciement économique doit être mise en œuvre » (24), solution que rien ne justifie d'écarter dans le cadre des nouvelles dispositions de la loi du 14 juin 2013.

Au-delà de la complexité des faits de l'espèce (25), le juge rappelle qu'encourt l'annulation une décision d'homologation rendue alors que des irrégularités ont « été de nature » à « empêcher » les

représentants du personnel « de donner leur avis en toute connaissance de cause » (§ 17). Il estime que tel est le cas lorsque les représentants n'ont pu bénéficier du recours à un expert en application des articles L.1233-34 et L.2325-35 5° du Code du travail. En effet, précisant que l'expert se prononce « sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise en accédant aux mêmes documents que le commissaire aux comptes », le tribunal estime que « le défaut (d') assistance d'un expert-comptable et de remise d'un rapport à la délégation unique du personnel, en application de l'article L.2325-35 du Code du travail, ne peut avoir eu comme effet, eu égard à l'objet même de la mission de l'expert-comptable dans ce cadre, que d'empêcher la délégation d'émettre un avis éclairé sur le plan de sauvegarde de l'emploi qui lui était soumis » (§ 16). Le juge administratif rappelle ainsi le rôle essentiel de l'expert afin de garantir l'intelligibilité des informations économiques et financières soumises aux élus et souligne le lien entre, d'un côté, l'appréciation de la situation de l'entreprise et des raisons économiques et financières du projet et, de l'autre, la teneur du plan de sauvegarde de l'emploi.

(23) Concl. préc.

(24) Cass. soc. 7 juill. 1998, Bull. civ. V, n°371.

(25) Le recours à l'expert n'avait pas été expressément refusé par l'administrateur, mais celui-ci avait invité les élus à y recourir dans le cadre d'une mission contractuelle.

## PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement – Inaptitude – Harcèlement moral.

CONSEIL D'ÉTAT, 20 novembre 2013,  
n°340.591, Rec. Lebon

**1. Considérant qu'en vertu du Code du travail, les salariés protégés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement envisagé, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise ;**

**2. Considérant, cependant, que, si l'administration doit ainsi vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement, il ne lui appartient pas, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L.1152-1 à L.1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, la décision de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, fasse valoir devant les juridictions compétentes les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur ;**

**3. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte de ce qui vient d'être dit que l'inspecteur n'a pas méconnu les dispositions du Code du travail en ne recherchant pas si l'origine de l'inaptitude du salarié, qu'il a constatée, trouvait son origine dans un comportement fautif de l'employeur ; que le moyen tiré de ce que l'inaptitude de la requérante aurait son origine dans des faits de harcèlement moral est, par suite, sans incidence sur la légalité de la décision de l'inspecteur du travail ;**

**4. Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier, d'une part, que l'employeur a recensé les postes à pourvoir dans la société, d'autre part, qu'ainsi que l'a estimé l'employeur après avoir consulté les services de la**

médecine du travail, aucun de ces postes n'était compatible avec les constatations du médecin du travail ; que, par suite, la requérante n'est pas fondée à soutenir que son employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de reclassement ;

5. Considérant, en troisième lieu, que l'inspecteur du travail, qui a relevé que la requérante avait fait l'objet d'un avis d'inaptitude définitive à son poste de travail le 3 décembre 2003, qu'aucune possibilité de reclassement ne répondait aux constatations et aux prescriptions des services de la médecine du travail et que le licenciement n'était pas en lien avec le mandat, a suffisamment motivé sa décision ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme A. n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Limoges a rejeté sa demande ;

Rejet

(M. Dutheillet de Lamothe, rapp. - Mme Dumortier, rapp. pub. - SCP Waquet, Farge, Hazan, av.)

## Observations

Fruit d'un « dialogue des juges » (26) entre les deux juridictions suprêmes, le Conseil d'État et la Cour de cassation, cet arrêt précise le contrôle qu'exerce l'inspection du travail, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude, lorsque celle-ci trouve sa cause dans une situation de harcèlement et, dans le prolongement, la répartition des compétences entre les deux ordres de juridiction en la matière.

Le Conseil d'État rappelle que, « dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement envisagé, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise » (§ 1<sup>er</sup>). Mais, contrairement à la position qui avait été soutenue par le rapporteur public (27), le Conseil précise que « si l'administration doit ainsi vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement, il ne lui appartient pas, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet,

selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ». Et d'ajouter que « la décision de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, fasse valoir devant les juridictions compétentes les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur » (§ 2).

Quelques jours après, la Cour de cassation s'est inscrite dans cette orientation jurisprudentielle. Reprenant quasiment dans les mêmes termes l'attendu du Conseil d'État, elle a estimé ensuite, à propos d'une déléguée du personnel dont le licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail, qu'« ayant constaté que la salariée établissait que le harcèlement moral subi était à l'origine de son inaptitude physique, la Cour d'appel en a exactement déduit que celle-ci était fondée à solliciter la réparation du préjudice résultant de la perte d'emploi » (28).

Assurément, écarter tout contrôle de l'administration sur la cause de l'inaptitude et exclure toute illégalité de l'autorisation de licenciement alors que l'inaptitude trouve sa cause dans des agissements de harcèlement, est, pour le moins, troublant. En vertu des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, en effet, ce licenciement est nul comme attentatoire aux droits fondamentaux de la personne (29). Cette nullité instituée par le « droit commun » du contrat de travail (30) avait

(26) Y. Struillou, Le dialogue des juges en matière d'inaptitude physique du salarié protégé, RJS 2/14, p. 71.

(27) G. Dumortier, L'administration doit-elle vérifier que l'inaptitude du salarié protégé n'a pas été causée par un harcèlement ?, Dr. social 2014, p. 25.

(28) Cass. Soc. 27 nov. 2013, n° 12-20.301 ; v. les conclusions de N. Sabotier, Le licenciement du salarié protégé dont l'inaptitude résulte d'un harcèlement, Dr. social 2014, p. 29.

(29) Comp. CE 3 juill. 2013 : « considérant qu'aux termes de l'article L. 122-45 du Code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur, devenu l'article L. 1132-1 : « (...) aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié (...) en raison de son état de santé ou de son handicap. (...) » ; qu'il résulte de ces

dispositions que, lorsque qu'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par un comportement jugé fautif, elle ne peut être légalement accordée si les faits reprochés sont la conséquence d'un état pathologique ou d'un handicap de l'intéressé » (n° 349.496, tables Lebon).

(30) V. s'agissant d'un licenciement pour inaptitude consécutive à un harcèlement d'une salariée sans mandat, Cass. Soc. 17 oct. 2012, n° 11-22.553 ; V. aussi Cass. Soc. 11 oct. 2006, Dr. ouvrier 2007. 2012, M. Grévy, La nullité de la rupture du contrat de travail, une jurisprudence chaotique, ibid. 209 ; Cass. Soc. 13 mars 2013, n° 11-22.082, RDT 2013. 328, obs. B. Pélissier.

pu justifier, pour certaines Cours administratives d'appel (31), comme pour le rapporteur dans l'affaire ici commentée (32), que l'inspecteur du travail soit tenu de refuser l'autorisation du licenciement et, partant, l'illégalité de l'autorisation. Et ce d'autant que, comme cela a été souligné, le harcèlement est « généralement l'expression d'une discrimination à l'encontre » des représentants du personnel (33), discrimination dont on sait qu'elle est un aspect essentiel du contrôle de l'inspecteur du travail.

Le Conseil d'État, cependant, n'a pas suivi cette voie. Au prix d'un artifice, d'un « contrôle tronqué » (34), l'examen du motif de licenciement *stricto sensu* – l'inaptitude –, et abstraction faite de sa cause première.

Si le Conseil d'État cantonne ainsi le contrôle de l'administration à la seule inaptitude du salarié, il renvoie au juge judiciaire l'appréciation et la sanction des agissements à l'origine de celle-ci. Certes, en vertu du principe de séparation des pouvoirs, le juge prud'homal ne peut apprécier le motif du licenciement ayant fondé la décision administrative. Cependant, avait affirmé la Cour de cassation en 2011, « si l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative ne permet plus au salarié de contester la cause ou la validité de son licenciement en raison d'un harcèlement, elle ne le prive pas du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement moral » (35), à la condition que l'inspecteur du travail ne se soit pas prononcé sur la situation de harcèlement (36).

De ce point de vue, les décisions rendues par le Conseil d'État et la Cour de cassation les 20 et 27 novembre 2013 élargissent la perspective, non sans au passage édulcorer le principe de la séparation des pouvoirs. En effet, affirmant que « l'autorisation de licenciement (...) ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de

*l'origine de l'inaptitude* », la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir réparé le « préjudice résultant de la perte d'emploi » (37). Le juge judiciaire ne peut donc prononcer la nullité de la rupture, ni à raison du harcèlement, ni à raison de la violation du statut protecteur, puisque celui-ci est en apparence respecté – le licenciement est autorisé. En revanche, le juge judiciaire est fondé à condamner l'employeur à réparer le préjudice causé par la rupture (38). Cette « sauvegarde » des droits indemnitaires du salarié passe ainsi par un glissement de l'appréciation de la cause du licenciement, qui échappe au juge judiciaire, à l'appréciation de la responsabilité fautive de l'employeur, résurgence de la vieille notion de « licenciement abusif » (39).

Pour justifier cette solution si ce n'est en droit, en tout cas d'un point de vue « pragmatique », il a pu être soutenu que, l'exécution du contrat de travail étant impossible du fait de l'inaptitude et le représentant du personnel demandant parfois lui-même à l'inspecteur du travail de quitter l'entreprise, le refus d'autoriser son licenciement conduirait à une impasse (40). Il a cependant été relevé le caractère paradoxal d'un tel raisonnement, la « protection » dont bénéficie le représentant se retournant ainsi contre lui (41). En outre, ainsi que l'ont souligné certains, le salarié conserve la faculté, dans une telle situation, de prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur ou de solliciter du juge prud'homal la résiliation judiciaire du contrat et, en tout cas, de voir tirer toutes les conséquences indemnitaires de la violation du statut protecteur (42).

Au contraire, la solution adoptée par ces arrêts des 20 et 27 novembre 2013 masque l'illicéité en jeu : l'atteinte au statut protecteur.

**Manuela Grévy**  
(à suivre)

(31) CAA Paris, 27 nov. 2012, n°11PA0323 ; CAA Marseille, 11 juin 2013, n°12MA02400, Dr. ouvrier 2013, p.719, n. M. Desrués.

(32) Concl. préc.

(33) J. Mouly, Le licenciement d'un salarié protégé fondé sur une inaptitude physique consécutive à un harcèlement, une « cause » à revoir, Dr. social 2014. 129.

(34) J. Mouly, art. préc.

(35) Cass. soc. 15 nov. 2011, Bull. civ. V, n°259, Dr. ouvrier 2012 p.243 n. P. Bouaziz et I. Goulet et Dr. ouvrier 2012 p.329 n. J. Déchoz et S. Geynet-Bourgeon ; v. aussi *ibid.*, Bull. civ. V, n°260 et 261.

(36) V. Cass. Soc. 12 juill. 2010, Bull. civ. V, n°170, Dr. ouvrier 2011 p.145 n. G. Chalou et C. Substelnly.

(37) Cass. Soc. 27 nov. 2013, n°12-20.301 préc.

(38) Voir même, selon Y. Struillou, à statuer sur « tous les droits qui découlent de la nullité (du) licenciement, y compris une éventuelle réintégration », art. préc.

(39) J. Mouly, art. préc.

(40) T. Kapp, Le licenciement d'un salarié protégé inapte dans un contexte de harcèlement moral, Sem. soc. Lamy, n°1614, p.6 ; v. aussi Y. Struillou, art. préc.

(41) J. Mouly, art. préc.

(42) C. Radé, Le sort du salarié protégé inapte à la suite d'un harcèlement, Dr. social 2014. 24 ; G. Dumortier, concl. préc. ; J. Mouly, art. préc. : la rupture intervenue en dépit d'un refus d'autorisation ou en l'absence d'autorisation de licenciement ouvre droit au paiement des salaires perdus jusqu'au terme de la période de protection et à l'indemnité pour licenciement illicite.