

Le rôle ambigu de l'administration du travail dans le contentieux des licenciements collectifs

NDLR. Un arrêt récent de la Cour administrative d'appel de Versailles, rendu en matière de contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi, a retenu l'attention. Il souligne que les délégués syndicaux ne peuvent être signataires d'un accord collectif si la régularité de leur mandat fait défaut. Au cas d'espèce, l'organisation syndicale avait omis, à la suite des résultats des dernières élections professionnelles confirmant sa représentativité, de procéder à une nouvelle désignation de ses représentants ; leur mandat était donc devenu caduc (Soc. 22 septembre 2010, n°09-60.435, Dr. Ouv. 2010 p.660 n. F. Petit ; M. Grévy, fasc. *Syndicats professionnels (I - Droit syndical dans l'entreprise)*, Rép. Droit du travail, Dalloz, § 530 s.). Il en résulte qu'ils n'étaient pas valablement habilités à adopter l'accord de PSE ; ce dernier n'avait alors pas recueilli le nombre de signatures exprimant le pourcentage de voix prévu par la loi : « *Considérant que les requérants contestent le caractère majoritaire de l'accord en soutenant que les représentants du syndicat CFTC ne disposaient pas de mandats valides pour signer cet accord ; que si les deux signataires de cette confédération ont été désignés le 10 février 2005 et le 23 mai 2007 en application de l'article L. 2143-5 du code du travail, il ressort toutefois des pièces du dossier, et notamment du tableau de représentativité des organisations syndicales, que des nouvelles élections professionnelles sont intervenues en 2011 et 2013 et que, par suite, ces mandats avaient pris fin lors du renouvellement des institutions représentatives ; qu'en l'absence de production de nouvelles désignations à la suite des dernières élections, les mandats de ces délégués syndicaux doivent être regardés comme*

ayant expiré à la date de tenue de ces élections ; que par suite l'accord du 14 janvier 2014, et son avenant du 17 février 2014, n'ont pas été valablement signés par le syndicat CFTC et n'ont dès lors pas été signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, faute pour la Fédération chimie énergie FCE CFDT d'obtenir à elle seule ce niveau de suffrages exprimés ; que, par voie de conséquence, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, en validant un accord qui n'était pas conforme aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, a méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-2 du même code ; » (30 septembre 2014, FNIC-CGT et a., n°14VE02163).

Ce n'est toutefois pas ce point qui a retenu le plus l'attention du *Droit Ouvrier*. Durant le contentieux devant l'ordre administratif, l'entreprise Sanofi a reçu un soutien constant et appuyé de la Délégation générale à l'Emploi (DGEFP) du Ministère du travail. Bien au-delà de la défense de sa propre décision, cet appui s'est traduit par des arguments et procédés inacceptables qui ont conduit un Parlementaire à saisir le Ministre du travail par le courrier reproduit ci-dessous.

L'affaire aurait pu paraître grave mais circonscrite si des difficultés similaires n'étaient pas relevées dans d'autres secteurs d'activité (v. dans ce numéro p.46 les obs. de J. Krivine sous l'affaire *Heinz/Bénédicta*, CAA de Versailles 16 sept. 2014). Après l'union du sabre et du goupillon, celle de l'employeur et de l'administration ?

Monsieur le Ministre,

Il y a un peu plus d'un mois, le 30 septembre 2014, la Cour administrative d'appel de Versailles rendait sa décision sur la validité du plan de sauvegarde de l'emploi mis en œuvre par l'entreprise Sanofi.

Il ne nous appartient pas de commenter cette décision de justice.

En revanche, il semble que vos services soient intervenus dans ce contentieux de façon inadéquate. Il a

été porté à notre connaissance que votre ministère a produit une note en délibéré, au demeurant sans la transmettre aux autres parties, au mépris du principe du contradictoire.

Nous avons obtenu des éléments sur ce courrier dans lequel vos services demandent à la Cour de différer les effets de l'annulation de la décision de validation.

Ceux-ci, sous la plume de Madame la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

écrivent : «*En dernier lieu, dans l'hypothèse où la Cour entendrait prononcer l'annulation de la décision de l'administration, il est demandé de faire application de la jurisprudence AC par laquelle le Conseil d'Etat a reconnu la faculté au juge administratif de pouvoir moduler dans le temps les effets d'une annulation contentieuse, (...)*

Au regard des conséquences très graves qu'aurait tant pour les salariés (notamment ceux ayant été licenciés et ayant perçu des indemnités légales et conventionnelles de licenciement ou engagé dans une action de reconversion) que pour l'entreprise, l'annulation de la décision de validation de l'accord du 14 janvier 2014, la modulation des effets d'une décision d'annulation serait totalement justifiée au regard des conditions posées par la jurisprudence AC ! (...)

En l'espèce, de telles conditions sont manifestement remplies au regard, tant des effets entraînés par la validation du PSE qui est par suite en cours de mise en œuvre, qu'en raison de l'insécurité juridique qui naîtrait de l'annulation de la décision de la DIRECCTE. Ainsi, à titre d'exemple, l'employeur pourrait être fondé à remettre en cause, y compris pour le passé, la mise en œuvre des mesures définies dans le PSE, au nombre desquelles les actions visant à assurer le reclassement des salariés et le versement des indemnités de licenciement prévues.

Nous sommes abasourdis lorsque vos services prétendent que le fait pour les salariés de faire valoir leur droit à réintégration aurait des «conséquences graves». Ce sont les droits des salariés qui ont été lésés et vous ne pouvez pas brandir de telles menaces pour tenter d'obtenir des juges qu'ils diffèrent l'exécution de leur décision au seul profit de l'employeur.

Même si nous nous réjouissons de constater que la Cour administrative d'appel de Versailles n'a pas donné suite à cette singulière demande, nous ne pouvons qu'exprimer notre indignation devant des arguments aussi fallacieux.

En effet, l'affirmation selon laquelle l'employeur pourrait demander le remboursement des indemnités de licenciement versées aux salariés est une vision parcellaire de la jurisprudence, tellement incomplète qu'elle constitue une torsion de la vérité.

D'une part, le raisonnement des juges est très différent selon que le salarié sera ou non réintégré. D'autre part, en cas de réintégration, certes il existe des arrêts qui prévoient que ces indemnités seront récupérées par l'employeur, mais ce qu'on oublie de spécifier vos services c'est qu'elles seront simplement imputées sur la somme totale due aux salariés par l'employeur. En effet, ces salariés obtiennent réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

Le message que vous envoyez est clair, le ministère promeut la «sécurité juridique» d'une entreprise florissante qui met en œuvre des réorganisations destructrices d'emplois, tout ceci au détriment des salariés.

Lors des débats sur le projet de loi inspiré par l'ANI du 11 janvier 2013, j'avais, avec les collègues de mon groupe, souligné que ce texte, nommé «projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi» devrait en réalité être nommé «projet de loi relatif à la sécurisation des licenciements».

Je ne pensais pas que la doctrine et la pratique de votre Ministère le confirmerait aussi rapidement.

Cette intervention de vos services est contraire à leur mission et nous vous demandons d'une part de bien vouloir nous éclairer sur la justification de l'argumentation développée par ceux-ci dans cette affaire et, surtout, de veiller à ce que cela ne puisse plus se reproduire.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Jacqueline Fraysse,
Députée des Hauts-de-Seine

ASSOCIATION FRANÇAISE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (AFDT)

www.afdt-asso.fr