

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Plan de sauvegarde de l'emploi – Document unilatéral – Validation par la Direccte – Contestation – 1° Action en justice – Recevabilité – Comité d'entreprise (oui) – 2° Information délivrée au Comité d'entreprise – Contrôle de la pertinence par l'administration (oui).

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE VERSAILLES (4^{ème} chambre) 16 septembre 2014
CCE Heinz et syndicat CGT Bénédicta

1. Considérant que, le 4 septembre 2013, la société HJ Heinz France SAS a informé son comité central d'entreprise de l'existence de difficultés économiques affectant la compétitivité du groupe auquel elle appartient et de la nécessité d'une réorganisation ; que, postérieurement au refus des syndicats majoritaires de l'entreprise de négocier un accord collectif portant sur les mesures d'accompagnement des 18 licenciements envisagés, plusieurs réunions du comité central d'entreprise se sont tenues ; que, toutefois, les représentants du personnel ont refusé d'assister aux deux dernières réunions organisées les 28 novembre et 3 décembre 2013 ; que les deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise ont également été consultés ; que, le 18 décembre 2013, la société HJ Heinz France SAS a saisi l'administration du travail d'une demande d'homologation d'un document unilatéral en application des dispositions de l'article L.1233-24-4 du Code du travail ; que ce document a été homologué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France par une décision du 7 janvier 2014 ;

Sur le bien-fondé du jugement attaqué :

Sur la recevabilité de la requête devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise :

3. Considérant que l'article L.1235-7-1 du Code du travail dispose que : « *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 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. (...) » ; que ces dispositions n'ont ni pour objet, ni pour effet de réserver aux organisations syndicales et aux salariés la possibilité de contester, devant le tribunal administratif, les décisions prises par l'administration du travail de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document unilatéral dans le cadre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique ; que le comité central d'entreprise, en raison de sa mission de représentation des salariés, doit être regardé comme ayant un intérêt lui donnant qualité pour agir contre une décision d'homologation d'un document unilatéral ; qu'à défaut de précisions apportées par l'article L.1235-7-1 du Code du travail, l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée par ce document unilatéral doivent également se voir reconnaître un intérêt leur donnant qualité pour agir contre une telle décision ;

Sur le fond :

4. Considérant que l'article L.1233-57-4 du Code du travail dispose que : « *L'autorité administrative notifie*

à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée » ; que, pour satisfaire à l'obligation de motivation posée par le législateur, l'autorité administrative doit faire figurer dans ses décisions d'homologation les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement ; que le respect de cette obligation participe de l'objectif de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi d'améliorer la sécurité juridique des plans de sauvegarde de l'emploi ; que, si cette obligation de motivation ne saurait imposer à l'administration, quand elle prend une décision favorable, de faire état de chacun des éléments du plan sur lesquels elle a fait porter son contrôle, elle doit toutefois garantir aux destinataires d'une telle décision, au nombre desquels figurent les comités d'entreprise, qu'elle a examiné l'ensemble des éléments sur lesquels son contrôle doit porter ;

5. 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 oeuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1 » et 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, 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 le contrôle de l'administration saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral doit porter, d'abord, sur la présence, dans le document qui lui est soumis, de tous les éléments exigés par le Code du travail et notamment ceux prévus par les dispositions de l'article L.1233-24-2 de ce code, et sur leur conformité aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles, ensuite, sur 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, enfin, sur une appréciation globale de la qualité des mesures figurant dans le plan de sauvegarde de l'emploi au regard des critères fixés aux 1°, 2° et 3° de l'article L.1233-57-3 du Code du travail ;

6. Considérant que la circonstance que l'administration, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, ait adressé, à la demande du comité central d'entreprise, une injonction à l'employeur en application des dispositions de l'article L.1233-57-5 du Code du travail pendant la procédure d'information et consultation du comité central d'entreprise préalable à sa saisine ne constitue pas, en toute occasion, un élément indispensable qui doit figurer dans la motivation d'une décision portant homologation, notamment lorsque, comme en l'espèce, l'administration a considéré que les éléments de réponse à l'injonction qui ont été fournis par l'employeur étaient satisfaisants ; que, par suite, c'est à tort que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision attaquée pour ce motif ;

7. Considérant que, saisie par l'effet dévolutif de l'appel, il appartient à la Cour de se prononcer sur les autres moyens soulevés par les requérants de première instance, tant devant elle que devant le tribunal administratif ;

8. Considérant qu'aux termes de l'article L.1233-30 du Code du travail : « 1.-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 (...) » et que l'article L.2323-15 du même code dispose que « Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L.1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Cet avis est transmis à l'autorité administrative » ; et que, selon l'article L.1233-2 du même code : « Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse » ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que, pour que la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise, visée à l'article L.1233-57-3 précité, soit régulière, il revient à l'employeur de fournir l'ensemble des éléments économiques se rapportant à l'entreprise ou, le cas échéant, au groupe d'entreprises auquel elle appartient, relatives au secteur d'activité au regard duquel doivent s'apprécier les difficultés économiques invoquées

ou, le cas échéant, la nécessité de sauvegarder sa compétitivité ; que, faisant usage du pouvoir d'injonction qui lui est reconnu par l'article L.1233-57-5 du Code du travail, l'administration a adressé, le 5 novembre 2013, à la société HJ Heinz France SAS une injonction tendant à ce que soient transmises au comité central de l'entreprise des informations complémentaires portant, d'une part, sur les catégories professionnelles auxquelles appartiennent les salariés de l'entreprise et, d'autre part, sur les informations lui permettant de se prononcer, au regard du périmètre retenu par l'entreprise, sur la situation économique du groupe ; que, s'il n'appartient pas à l'administration, dans le cadre de son contrôle, de se prononcer sur la pertinence du périmètre retenu par l'employeur pour justifier de ses difficultés économiques et sur l'existence et le bien-fondé du motif économique invoqué par lui, il lui revient, en revanche, de s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière et que le comité a notamment pu se prononcer, en toute connaissance de cause, sur le motif économique invoqué par l'employeur ; qu'en l'espèce, il ressort de la note d'information que la société HJ Heinz France SAS a présenté au comité central d'entreprise le 24 septembre 2013 que le motif invoqué pour justifier les 18 licenciements envisagés est une réorganisation du groupe au niveau européen nécessaire pour sauvegarder sa compétitivité ; que cette note ne comporte aucun élément permettant au comité central d'entreprise de mesurer l'évolution de la compétitivité du groupe au niveau européen, puisque les seules données qui y figurent en matière de parts de marché intéressent le seul marché français ; qu'en réponse à l'injonction de l'administration, la société HJ Heinz France SAS a fait parvenir au comité central d'entreprise un document complémentaire très bref, intitulé « informations relatives au périmètre d'appréciation du motif économique » qui fait état de la fragmentation du portefeuille de produits du groupe au niveau européen et du caractère autonome du marché européen par rapport au marché mondial sur lequel évolue le groupe ; qu'ainsi, le comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, qui appartient à un groupe mondial comprenant des filiales intervenant dans les mêmes secteurs d'activité au-delà du cadre européen, n'a pas été mis en mesure de se prononcer sur la situation de la compétitivité du groupe et sur la pertinence du périmètre de réorganisation retenu ; que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ayant ainsi été menée irrégulièrement par l'employeur, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, en homologuant le document unilatéral de la société HJ Heinz France SAS, a méconnu les dispositions de l'article L.1233-57-3 du Code du travail ;

9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens, que le ministre du Travail n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision en date du 7 janvier

2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral de la société HJ Heinz France SAS ;

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Le recours du Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social est rejeté.

(M. Meyer, rapp. - Mme Rollet-Perraud, rapp. pub. - M^{es} Krivine, Kahn-Guerra, av.)

Note.

L'affaire *Heinz* est un modèle du genre. Le groupe Heinz, qui a racheté *Benedicta* en 2008, a décidé en 2013 de se réorganiser, prévoyant environ 1.200 licenciements dans le monde, dont 800 en Europe et 18 en France.

Pour rappel, depuis 1995, la Cour de cassation juge que le motif économique invoqué à l'appui de licenciements s'apprécie au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise (1). Elle a précisé que le secteur d'activité se définit en prenant en considération « *un faisceau d'indices relatifs à la nature des produits, à la clientèle auxquels ils s'adressaient et au mode de distribution mis en œuvre par l'entreprise* » (1 bis).

Or, Heinz a retenu comme périmètre d'appréciation de la situation économique et de la compétitivité le « *secteur d'activité Europe* ». Considérant que l'Europe ne pouvait pas être retenue comme un secteur d'activité au regard de la jurisprudence précitée, s'agissant simplement d'un secteur géographique et non professionnel, considérant, en outre, que l'entreprise ne fournissait aucun élément leur permettant de comprendre sur quels éléments concrets elle se fondait pour retenir l'Europe comme un secteur d'activité, d'autant que la réorganisation prévue était mondiale et que, parmi les entreprises européennes du groupe, les activités ne relevaient pas toutes des mêmes segments, y compris dans le rapport annuel de l'entreprise, les élus ont demandé à la direction de leur fournir des éléments complémentaires pour leur permettre de rendre, le moment venu, un avis éclairé.

Faute de réponse de la direction, ils ont saisi la Direccte d'une demande d'injonction, laquelle a fait droit à leur demande sur ce point en enjoignant à l'employeur de leur transmettre « *les éléments nécessaires à la discussion, à savoir : les informations économiques consolidées au niveau du groupe*

(1) Notamment Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-43866 PB, *SATRW Repa c/ M. et autres*, Bull. V n°123, Droit Ouvrier 1995, p.284 ; Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-13.922 (n°2639 FS-PBR), *Q. c/ Sté Generali vie* ; Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-11.042 (n°2638 FS-PBR), *G c/ Sté Generali vie* ; sur cette question du

secteur d'activité, on se reportera aux observations *infra* p.56 s. de C. Bottin-Vaillant.

(1bis) Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-41.109 (n°326 F-D), *Sté Valabracc c/B*.

et au niveau du secteur d'activité considéré ». Heinz a répondu par un document que les élus ont estimé très succinct et dénué de précision leur permettant de mieux comprendre la référence à l'Europe comme secteur d'activité. Pourtant, la Direccte a homologué le document unilatéral établi par l'employeur (2). Les élus ont donc saisi le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise pour demander en référé la suspension (1.) et au fond l'annulation de cette décision d'homologation (2.).

1. La suspension de l'homologation en référé

La première difficulté a consisté à devoir exposer au juge que, si les licenciements étaient prononcés avant qu'il ne statue au fond, les licenciements seraient irréversibles, quelle que soit la décision du Tribunal.

Le ministère et l'employeur – intervenant toujours main dans la main pour ces procédures – ont déployé des arguments plus fallacieux les uns que les autres pour tenter de dissuader le juge des référés de prononcer une suspension de la décision. Ils ont d'abord, notamment, prétendu que, du fait du congé de reclassement, les salariés ne perdraient pas leur emploi avant la décision du Tribunal puisqu'ils feraient toujours partie des effectifs. Or, d'une part, le congé de reclassement n'est pas obligatoire pour les salariés, d'autre part, et surtout, une fois la notification du licenciement prononcée, le congé de reclassement n'entraîne que le report de la date de cessation du contrat de travail et non son principe. Ils ont ensuite prétendu que les salariés pourraient toujours demander leur réintégration. Or, la combinaison des articles L.1235-10, L.1235-11 et L.1235-16 implique que la réintégration ne peut être imposée par le juge (Conseil de prud'hommes) qu'en cas de licenciement prononcé sans demande d'homologation ou d'annulation de l'homologation pour insuffisance du PSE (et encore, si elle est « possible »). Dans les autres cas d'annulation, elle ne peut qu'être demandée par le salarié, mais l'employeur peut toujours la refuser (il sera alors condamné à verser une indemnité au salarié).

Le Tribunal de Cergy-Pontoise a fait droit à la demande des élus du personnel et a suspendu la décision d'homologation en considérant que le moyen tiré de l'insuffisance des informations sur le périmètre d'appréciation du motif économique était de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée (3).

(2) sur le régime des licenciements collectifs : A. Denis et M.-C. Sarrazin « Plan de sauvegarde de l'emploi : le droit public s'invite à la table des négociations », Droit Ouvrier 2014 p. 347 rect. p. 404 ; add M. Carles « PSE : nouveaux recours, premier bilan », RPDS 2014 p. 261.

À noter que le ministère du travail a saisi le Conseil d'État pour tenter d'obtenir l'annulation de cette ordonnance de référé, mais l'homologation ayant été annulée au fond avant que le Conseil d'État n'ait eu le temps de statuer, celui-ci a rendu une décision de non-lieu, la question de la suspension ou non de l'homologation ne se posant plus.

2. L'annulation au fond pour défaut de motivation

a. En première instance

En droit administratif, les juges appliquent un principe d'économie de moyens qui les autorise, dès lors qu'ils trouvent un moyen d'annulation d'une décision attaquée, à ne pas examiner les autres moyens de la requête. En l'occurrence, en première instance, le Tribunal administratif a annulé la décision d'homologation uniquement pour défaut de motivation : « l'omission dans les visas de la décision litigieuse de cette mesure d'injonction adressée à la société H.J. Heinz France et l'absence de toute mention relative à la réponse de la société a entaché cette décision d'une insuffisance de motivation qui va à l'encontre de l'esprit de la loi nouvelle, s'agissant d'un aspect substantiel du contrôle opéré à l'égard du document unilatéral de l'employeur » (4).

Manifestement gêné par ce genre de décisions qui ne sécurisent pas assez les entreprises à son goût, le gouvernement a proposé (projet de loi *Macron*) d'amender le Code du travail, de telle sorte que ce type de décision soit purement et simplement privé de tout effet utile pour les salariés, en ces termes : « En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée. L'annulation pour ce seul motif est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur. ». A l'évidence, aux yeux du gouvernement, les « gêneurs » constituent une catégorie extensive et ne se limitent pas au juge judiciaire (5) !

L'employeur a demandé à la Direccte d'homologuer à nouveau le document unilatéral afin d'exécuter le jugement. La Direccte a répondu favorablement à sa demande et a, en parallèle, interjeté appel de la décision rendue par le Tribunal administratif.

(3) TA Cergy-Pontoise, 7 février 2014, Droit Ouvrier 2014 p. 311 obs. M. Grévy.

(4) D'autres jugements ont annulé des homologations pour défaut de motivation : affaires *TNS Sofres* et, plus récemment, *Dia*.

(5) M. Grévy et P. Henriot, « Le juge, ce gêneur... », RDT 2013, p. 173.

La société a notifié les licenciements et les élus ont saisi le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise d'une demande d'annulation de la nouvelle homologation. Ils ont obtenu gain de cause en raison de l'irrégularité de la procédure d'information et consultation du comité central d'entreprise.

b. En appel

La Cour administrative d'appel a confirmé l'annulation de la première homologation, mais par substitution de moyens. Pour comprendre sa décision, il faut revenir à l'argumentation des parties.

L'interprétation de la loi, telle qu'elle résulte de la doctrine actuelle du ministère du Travail, ne correspond, selon les élus, ni aux principes, ni à l'esprit des signataires de l'ANI et du législateur. En tout état de cause, cette interprétation n'est pas compatible avec les normes internationales et constitutionnelles en vigueur, et par conséquent doit être écartée.

Le ministère exposait qu'il convient de « *distinguer la ligne de partage entre le contrôle de la régularité de la procédure du comité d'entreprise – qui incombe bien à l'administration – et le contrôle du motif économique, qui relève de la compétence du juge du contrat de travail qui est le juge judiciaire* », et elle en déduit que « *c'est donc au seul titre de l'examen de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE que la Direccte peut être amenée à tirer les conséquences du niveau d'information donné par l'employeur quant aux raisons économiques et financières du projet de licenciement* ». Cette distinction et sa conséquence n'étaient pas contestées par les élus.

En revanche, l'administration en déduisait abusivement que seuls deux cas de figure pourraient se présenter :

« - soit l'employeur ne fournit aucune information précise sur les raisons économiques de son projet de restructuration, et notamment du secteur d'activité retenu par l'employeur, auquel cas l'autorité administrative, si elle est saisie d'une demande d'injonction, doit enjoindre l'employeur de le faire. En cas de refus de l'employeur de communiquer ces informations, la Direccte en tirera les conséquences dans le cadre de sa décision administrative ;

- soit l'employeur a bien fourni des informations sur le secteur d'activité au soutien de son projet de restructuration, à partir duquel est apprécié le caractère réel et sérieux du motif de licenciement, mais la question de la pertinence du secteur d'activité retenu est posée. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 n'a pas entendu transférer cette appréciation à l'autorité

administrative et, par conséquent, au contrôle du juge administratif. Il ne revient qu'au juge judiciaire, s'il est saisi, d'apprécier la pertinence du périmètre d'activité retenu et, par là, de trancher l'éventuelle question de la réalité et du sérieux du motif économique ».

A en croire le ministère, il suffirait que l'employeur fournisse n'importe quelle information aux représentants du personnel, même une information manquant totalement de sérieux, voire manifestement erronée, pour que la Direccte doive considérer que la procédure d'information et consultation est régulière, au risque, sinon, de « dépasser » la ligne de partage et d'empiéter sur la compétence du juge judiciaire. Or, le ministère semble confondre, d'une part, le droit de chaque salarié à contester, devant le Conseil de prud'hommes, le motif de son licenciement et, d'autre part, le droit du comité d'entreprise à exercer un recours pour faire valoir ses droits.

Pourtant, avant l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le CE devait déjà être informé et consulté en cas de projet de restructuration avec licenciements de plus de 10 salariés, en application des articles L.2323-15 et L. 1233-28 et suivants du Code du travail. La partie de l'article L.2323-15, selon laquelle le comité d'entreprise « *émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application* » n'a pas été modifiée par la nouvelle loi. L'article L.1233-31 n'a pas davantage été modifié en ce qu'il prévoyait, et prévoit toujours, que « *L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique : 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement (...)* ». C'est donc sur la base de ces seuls textes qu'il a toujours été admis que le comité d'entreprise devait être consulté sur le motif économique du projet de licenciements.

Il n'y a donc aucune raison de considérer, comme le Rapporteur public en première instance, que le CE ne serait informé que sur l'opération projetée et ses modalités et non sur la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, et que, « *par conséquent, dès lors que le comité d'entreprise n'avait pas à émettre un avis sur la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, les requérants ne peuvent pas utilement faire valoir qu'il n'a pas pu émettre un avis éclairé sur le motif économique* » (6).

Avant l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi, lorsque les représentants du personnel

(6) Semaine sociale Lamy, 19 mai 2014, n° 1631, p. 10.

(comité d'entreprise et/ou organisations syndicales) saisissaient le Tribunal de grande instance en référé dans le cadre des procédures d'information et consultation en matière de restructuration, c'est souvent parce qu'ils estimaient soit que l'employeur n'apportait pas d'informations pertinentes sur le projet (ses raisons économiques, les effets attendus, les impacts etc.), soit au regard du contenu du PSE. Le Tribunal de grande instance était saisi non sur le seul fondement de l'urgence, mais sur le fondement du trouble illicite et du dommage imminent pour les salariés. Du reste, la saisine du juge pour insuffisance des informations ne reposait pas sur le même fondement juridique que celle portant sur une insuffisance des mesures du PSE.

Concernant l'insuffisance d'informations, le trouble illicite était invoqué parce que le fait pour l'employeur de ne pas fournir des informations suffisantes aux représentants du personnel pour leur permettre de formuler un avis éclairé, conformément aux dispositions des articles L.2323-4 et suivants anciens du Code du travail, constitue une entrave au bon fonctionnement des instances et que l'entrave est un délit, pénalement répréhensible. La plupart du temps, les parties arrivaient devant le juge en raison d'un échec du dialogue (et non pour nuire au dialogue, contrairement à ce qui est souvent prétendu), à un moment où l'employeur, souhaitant terminer la procédure, estimait, contrairement aux élus, leur avoir fourni toutes les informations nécessaires pour qu'ils formulent un avis éclairé. Les élus demandaient donc au juge de constater l'insuffisance des informations, de contraindre l'employeur à leur fournir les éléments manquants et de suspendre la procédure tant qu'ils ne seraient pas en mesure de formuler leur avis valablement. Souvent, l'employeur s'appuyait sur la quantité des informations remises et le volume des réunions tenues, quand les représentants du personnel dénonçaient un manque de qualité ou de pertinence des informations, soulignant la stratégie d'apparence menée par l'employeur, destinée à « sécuriser » les éventuelles procédures judiciaires plutôt qu'à permettre un véritable dialogue social de s'instaurer.

Concernant le contenu du PSE, l'action était fondée sur l'article L. 1235-10 ancien, lequel prévoyait expressément que l'absence (à laquelle la Cour de cassation a rapidement assimilé l'insuffisance) du PSE entraînait la nullité de la procédure.

Si le juge judiciaire constatait l'insuffisance des informations fournies aux élus ou l'insuffisance du contenu du PSE, il suspendait la procédure afin de permettre sa régularisation, avant tout prononcé des licenciements. Ainsi, les représentants du personnel, associés en amont à la prise de décision, disposaient d'un droit de recours si l'employeur ne respectait pas leur droit.

La position du ministère tend, en réalité, à les priver de tout droit de recours et traduit une volonté de « sécuriser » – « détourner » serait un terme plus exact – les procédures au bénéfice des entreprises et au mépris des droits des salariés et de leurs représentants (6 bis).

Ces droits sont pourtant fondés en la matière sur des textes supra-légaux tels que l'art. 13 § 1 de la Convention n° 158 de l'OIT (7), l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 (8), l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (9) ou encore l'article 1-2° de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 (10). Textes à la lumière desquels la loi française doit être interprétée. Enfin, il faut rappeler que la liste des informations qui doivent être fournies au CE est prévue, en cas de projet de licenciements économiques de plus de 10 salariés dans une entreprise de plus de 50 salariés, à l'article L. 1233-31 du Code du travail (qui n'a pas été modifié par la loi de sécurisation de l'emploi).

Il résulte de l'ensemble de ces textes que, pour apprécier la régularité de la procédure d'information et consultation, la Direccte doit contrôler si les informations remises au CE sont pertinentes et transmises de manière à ce que le comité d'entreprise puisse être utilement consulté. Si elle homologue un document unilatéral alors que les informations remises au CE au titre de l'article L. 1233-31 du Code du travail sont insuffisantes, ou ne sont pas pertinentes, la Direccte valide une procédure d'information et consultation irrégulière.

(6 bis) NDLR. Ce comportement douteux des services du Ministère a également été souligné dans le cadre de l'affaire *Sanofi*, entraînant une réaction d'un parlementaire ; le détail est reproduit *supra* p. 19.

(7) « *L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra : (a) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder* ».

(8) « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

(9) « *Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales* ».

(10) « *Les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche* ».

Il importe, dans ce cas, que le Tribunal administratif annule cette décision. À défaut, cela reviendrait à priver le CE de toute action en justice et donc à interpréter la nouvelle loi d'une manière contraire à la Constitution, laquelle prévoit en son article 16 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ».

Dans l'affaire *Heinz*, la Cour administrative d'appel a considéré que :

- la combinaison des articles L. 1233-30, L. 2323-15 et L. 1233-2 implique que « pour que la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise, visée à l'article L. 122-57-3 précité, soit régulière, il revient à l'employeur de fournir l'ensemble des éléments économiques se rapportant à l'entreprise ou, le cas échéant, au groupe d'entreprises auquel elle appartient, relatifs au secteur d'activité au regard duquel » doit s'apprécier le motif économique.

- « s'il n'appartient pas à l'administration, dans le cadre de son contrôle, de se prononcer sur la pertinence du périmètre retenu par l'employeur pour justifier de ses difficultés économiques et sur l'existence et le bien-fondé du motif économique invoqué par lui, il lui revient, en revanche, de s'assurer que la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise a été régulière et que le comité a notamment pu se prononcer, en toute connaissance de cause, sur le motif économique invoqué par l'employeur ».

Aussi a-t-elle jugé, dans le cas d'espèce, que le CCE de *Heinz* n'ayant « pas été mis en mesure de se prononcer sur la situation de la compétitivité du groupe et sur la pertinence du périmètre de réorganisation retenu », la procédure d'information-consultation était irrégulière et que l'homologation devait être annulée au regard de l'art. L. 1233-57-3 c. travail (11).

Le ministère du Travail a saisi le Conseil d'État.

Judith Krivine,

Avocate au Barreau de Paris

(11) À noter que d'autres décisions vont déjà dans le même sens que l'arrêt *Heinz* (affaire *Asterion* pour l'information consultation du CHSCT – Cour administrative de Versailles, 22 octobre 2014, n° 14VE02351).