

Document 3.
**Note en délibéré produite par l'Administration du travail devant
la Cour administrative d'appel de Versailles dans le contentieux SANOFI
(arrêt du 30 septembre 2014, n°14VE02163)**

Madame la Présidente de la Cour administrative d'appel de Versailles,

À la suite de l'audience publique du 22 septembre dernier, j'ai l'honneur de vous faire connaître par la présente note en délibéré les observations qu'appellent de la part du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social les conclusions de Monsieur le rapporteur public sur la requête introduite en appel par la Fédération nationale

des industries chimiques FNIC CGT et par les salariés T. et autres contre le jugement du tribunal administratif de Versailles n°1403072-1403250 du 4 juillet annulant la décision en date du 4 mars 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 validé l'accord collectif majoritaire du 14 janvier 2014 et son avenant du 17 février 2014 de l'entreprise Sanofi-Aventis Recherche et Développement.

Monsieur le rapporteur public conclut en effet à l'annulation de la décision du Directeur régional des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi d'Ile de France en date du 4 mars 2014, en se fondant sur le moyen tiré de ce que, à la date de la conclusion du 14 janvier 2014, M. D. ne pouvait légalement se prévaloir de la qualité de délégué syndical central de la CFTC au sein de la société SANOFI R&D.

En premier lieu, il convient de rappeler qu'en matière de validation des plans de sauvegarde de l'emploi, le contrôle de l'administration est restreint puisque l'accord collectif repose sur un équilibre social négocié au sein de l'entreprise. C'est ainsi que conformément à l'article L.1233-57-2 du code du travail :

« L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

1° Sa conformité aux articles L.1233-24-1 à L. 1233-24-3;

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;

3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 ».

En application de l'article L.1233-24-1 du code du travail, l'administration vérifie ainsi le caractère majoritaire de l'accord qui doit être « signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ».

L'administration est fondée, pour s'assurer du respect de la règle de validité de l'accord, à s'appuyer sur la théorie des apparences pour apprécier la capacité des signataires de cet accord pour engager l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent en tant que délégué syndical. En revanche, il ne lui revient pas de contrôler la validité des mandats dans le cadre de validation du plan de sauvegarde de l'emploi au titre de l'article L.1233-24-1 du code du travail.

En l'espèce, il est primordial de noter l'absence de contestation sur la qualité des signataires de l'accord. Force est de constater qu'à aucun moment depuis les dernières élections organisées dans l'entreprise, ni

l'organisation syndicale à laquelle appartient l'intéressé, ni l'employeur, ni les autres organisations syndicales n'ont contesté la qualité de délégué syndical de l'intéressé et ce jusqu'à la présente instance. La question n'avait été soulevée par aucune des parties lors de l'instruction par l'autorité administrative de la demande de validation de l'accord collectif. En outre, il en est de même pour l'ensemble des accords qu'il a pu signer antérieurement. Ainsi, l'administration ne disposait au moment de l'examen de la validité de l'accord d'aucun élément de nature à créer un doute sérieux quant à la qualité de délégué syndical central de M. D.

Ainsi que l'a indiqué la CFTC dans ses conclusions d'intervention volontaire du 22 septembre 2014, « Messieurs *Éric D. et Thierry P.*, signataires pour le compte de la CFTC, étaient dûment mandatés et habilités par la CFTC et avaient pouvoir pour la négociation et la signature tant de l'accord du 14 janvier 2014 que de son avenant ».

En réitérant de la sorte la confirmation de M. D. dans son mandat de délégué syndical central, la CFTC doit être réputée avoir pleinement et consciemment validé tous les actes de ce dernier intervenus antérieurement à sa nouvelle désignation, au nombre desquels figure la signature de l'accord du 14 janvier 2014.

En deuxième lieu, si la Cour venait à estimer que M. D. n'avait pas qualité à la date de la conclusion de l'accord pour engager son organisation et que par voie de conséquence la décision de validation serait entachée pour ce motif d'illégalité, il serait souligné que cette irrégularité n'entraîne pas nécessairement la nullité de l'accord.

Ainsi, en matière de contentieux des élections professionnelles, le juge administratif a déjà jugé que si l'annulation des élections entraîne l'annulation de tout le processus électoral, et implique donc de reprendre ce processus depuis le départ, cette annulation n'a cependant pas d'effet rétroactif : elle prend effet à compter de la décision, et ne remet pas en cause les décisions qui ont pu être prises ou les actes qu'ils ont pu conclure en leur qualité d'élus par les représentants syndicaux ou les membres de l'institution représentative avant la décision d'annulation (CE 21 déc. 1994, n° 105313 - Soc. 2 déc. 2008, n° 07-41.832).

Dans ce contexte, dans son Rapport annuel de 2013, la Cour de cassation souligne que *[la loi ne prévoyant aucune disposition particulière quant à la validité des actes qui ont pu être conclus par un représentant dont la désignation ou l'élection est ultérieurement annulée, et l'annulation rétroactive de tels actes étant susceptibles de créer une situation d'insécurité dangereuse pour*

les entreprises et les salariés, il était proposé, dans les Rapports 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, d'ajouter, pour chacune des institutions représentatives du personnel, un article ainsi rédigé : « L'annulation de l'élection [ou de la désignation] du représentant du personnel n'a pas d'effet sur la validité des actes conclus par ce représentant avant la décision d'annulation. »]

En dernier lieu, dans l'hypothèse où la Cour entendra prononcer l'annulation de la décision de l'administration, il est demandé de faire application de la jurisprudence AC ! par laquelle le Conseil d'État a reconnu la faculté au juge administratif de pouvoir moduler dans le temps les effets d'une annulation contentieuse, soit en considérant que tout ou partie des effets de l'acte en cause antérieurs à son annulation devaient être regardés comme définitifs, soit dans une seconde éventualité en précisant que l'annulation ne prendra effet qu'à une date ultérieure que le juge détermine (CE, Ass., 11 mai 2004, Association AC ! et autres, Rec. 197, concl. Devys).

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 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 !

Dans l'arrêt précité, le Conseil d'État encadre cette dérogation au principe de l'effet rétroactif d'une annulation contentieuse, en prévoyant que le juge doit rechercher tout d'abord si l'effet rétroactif de l'annulation « est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que l'acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt

général pouvant s'attacher à un maintien de temporaire de ses effets ».

Par ailleurs, il appartient, en outre, au juge administratif de prendre en considération, « d'une part, les conséquences de la rétroactivité de l'annulation pour les divers intérêts publics et privés en présence et, d'autre part, les inconvénients que présenteront au regard du principe de légalité et du droit des justiciables à un recours effectif, une limitation dans le temps des effets de l'annulation ».

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.

Enfin, comme il a été souligné précédemment, l'atteinte au principe de légalité serait, si ce n'est inexistante, du moins particulièrement limitée dès lors qu'il n'est pas contesté, notamment par le syndicat CFTC, que M. D. avait qualité pour engager le syndicat.

À tout le moins, il est donc demandé à la Cour de reporter l'effet de l'annulation de la décision de validation à la date à laquelle son arrêt sera lu.

Il est donc demandé à la Cour de céans de reconnaître le caractère majoritaire de l'accord signé le 14 janvier 2014 et, en tout état de cause, de ne pas prononcer l'annulation du jugement du 4 juillet 2014 du tribunal administratif de Versailles.

Fait à Paris le 25 septembre 2014

Document 4. Observations

Les documents reproduits ci-dessus appellent un certain nombre d'observations.

1. Sur le fond d'abord, il apparaît manifeste que contrairement à ce qu'affirment tant le ministre que la déléguée générale à l'emploi, le rôle de l'administration du travail est désormais d'assurer aux employeurs et à eux seuls une sécurité juridique maximale des restructurations destructrices d'emplois.

L'actuel Président de la République s'est fait élire en promettant notamment : « Pour dissuader les licenciements boursiers, nous renchérissons le coût des licenciements collectifs pour les entreprises qui versent des dividendes ou rachètent leurs actions, et nous donnerons aux ouvriers et aux employés qui en sont victimes la possibilité de saisir le tribunal de grande instance dans les cas manifestement contraires à l'intérêt de l'entreprise » (1). Ayant fait sienne la

(1) F. Hollande, « Mes 60 engagements pour la France », p.25, toujours disponible sur <http://www.parti-socialiste.fr/articles/les-60-engagements-pour-la-france-le-projet-de-francois-hollande>