

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>

maxime selon laquelle les promesses ne lient que ceux qui les croient, le gouvernement a, en réalité, fait adopté la loi de « sécurisation de l'emploi » le 14 juin 2013 et a ainsi entendu faire disparaître le contentieux judiciaire sur ces questions, qui s'était développé depuis 2008 en raison de la multiplication des plans de destruction d'emplois et qui avait donné lieu à quelques décisions favorables à la représentation du personnel dans les entreprises, qui avaient quelque peu entravé certaines réorganisations emblématiques (2).

Cette loi a également entendu assurer à l'employeur la certitude de la réalisation sécurisée de ses opérations destructrices d'emplois, moyennant un contrôle a priori mais toujours a minima de l'administration, puisque ce contrôle exclut en tout état de cause l'appréciation de la motivation économique des suppressions d'emploi et qu'il disparaît quasiment lorsque le plan s'accompagne d'un accord collectif de travail.

La sécurisation juridique est, dans le domaine du droit du travail, une technique de protection du pouvoir patronal (3). La loi du 14 juin 2013 a entendu promouvoir cette technique au profit des employeurs. L'administration ne fait qu'appliquer cette loi et si elle s'en tenait à cela, il n'y aurait pas lieu de débattre sur son attitude.

Mais tout d'abord, ce rôle n'est pas assumé par le ministre et la déléguée générale à l'emploi qui prétendent que l'administration est « neutre » et « objective » en toutes circonstances. Dans les rapports déséquilibrés qui existent entre salariés et représentants du personnel, la neutralité est déjà une forme de parti pris en faveur de l'employeur.

En surtout, la prétendue volonté de ne pas « privilégier l'un de ses interlocuteurs au sein de l'entreprise au moment du contentieux » est démentie par les faits. Bien au contraire, la présente affaire *Sanofi* comme l'affaire *Heinz*, démontre que l'administration entend aller au-delà de la loi en assurant, par tous les moyens à sa disposition, la pleine efficacité aux décisions patronales de destruction d'emplois. Dans l'affaire *Heinz*, l'administration soutenait devant les juridictions administratives, dans le cadre de la contestation d'une homologation d'un acte unilatéral de l'employeur un certain nombre de moyens parfaitement fallacieux, manifestement en connaissance

de cause au soutien des intérêts de l'employeur. Ma consœur Judith Krivine les a parfaitement décrits dans son article publié au mois de janvier dans *Le Droit Ouvrier* (4).

2. Dans l'affaire *Sanofi*, objet des échanges rapportés dans *Le Droit Ouvrier*, la situation était nous semble-t-il tout aussi problématique.

L'administration a constaté que Madame le Rapporteur public près la Cour d'appel de Versailles concluait, lors de l'audience de la Cour du 22 septembre 2014, à l'annulation de sa décision. Elle a donc produit une note en délibéré, suite à l'audience, ce qui est expressément prévu par l'article R731-3 du Code de Justice administrative. Ces notes ne sont jamais communiquées par la juridiction aux autres parties, en application de l'article R613-3 du même Code, sauf lorsque la juridiction entend examiner des moyens nouveaux développés dans ces notes. Dans ce dernier cas, la juridiction doit ordonner un supplément d'instruction. En l'occurrence, la Cour n'en a pas décidé ainsi et rien ne permettait à l'administration de préjuger qu'il en serait autrement. Il lui appartenait donc, à l'instar des autres parties à la procédure, d'assurer spontanément la diffusion de sa note.

Il n'empêche que le principe du contradictoire, dont le respect est indispensable à la loyauté du procès, implique que les parties se communiquent spontanément les notes en délibéré qu'elles produisent. Ce principe est tellement évident que le ministre écrit dans sa lettre de réponse à la députée l'ayant interrogé (5) : « Cette note a été adressée au greffe de la Cour via le système de transmission dématérialisée auquel l'ensemble des parties à l'instance ont accès. Par ailleurs, le ministère l'a également, en parallèle, directement communiquée à Maître Tourniquet qui représente la Fédération des Industries Chimique CGT. » (ci-dessus). La déléguée générale à l'emploi soutient quant à elle : « Il convient d'ailleurs de préciser qu'en parallèle de l'envoi au greffe de la cour, le ministère a également directement communiqué cette note au requérant qui l'avait sollicitée, en ce en vue de garantir le respect du principe du contradictoire » (ci-dessus).

Ces deux versions, qui ne sont déjà pas en harmonie entre elles, sont surtout contraires à la réalité. Cette note a été transmise à la Cour d'appel à un moment où les autres parties ne pouvaient y avoir accès direc-

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

(3) Cf. le dossier du *Droit Ouvrier* d'avril 2005 *Sécurité juridique, revirements de jurisprudence, pouvoirs des juges, beaucoup de bruits pour peu de chose* et spécialement les contributions de P. Lyon-Caen, E. Gayat et A. de Senga ainsi que Mireille Poirier « À propos des revirements de jurisprudence : cris et chuchotements », *Dr. Ouv.* 2008 p. 457.

(4) *Droit Ouvrier* 2015, p. 44.

(5) *Droit Ouvrier* 2015, p. 19.

tement par le greffe. La CGT n'a eu connaissance de l'existence de la note qu'à la lecture de l'arrêt de la Cour administrative d'appel du 30 septembre 2014, qui la vise. Elle a alors sollicité la communication de cette note par courrier du 1^{er} octobre 2014. La communication, dont il est soutenu sans rire qu'elle respecte le principe du contradictoire, est intervenue le 2 octobre 2014, deux jours après que l'arrêt ait été rendu !

L'administration a, dans cette affaire, violé le principe du contradictoire, en connaissance de cause puisque l'ensemble des autres parties, y compris l'employeur, a communiqué spontanément aux autres leurs propres notes en délibéré.

On ne peut que s'interroger sur ces explications contraires à la réalité. L'explication principale nous semble tenir au contenu même de la note, dont le ministre et la déléguée à l'emploi tentent de minorer la portée.

3. L'objet de la note était principalement de présenter des conclusions nouvelles tendant à ce que la Cour diffère dans le temps les effets de la décision d'annulation qui pourrait intervenir.

Cette demande est extrêmement choquante en elle-même.

Les enjeux idéologiques de la modulation de l'effet des décisions de justice dans le temps, particulièrement en droit du travail, avaient été particulièrement bien résumés par Monsieur Pierre Sargos, alors Président en exercice de la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un article paru en février 2005, dans la revue *Droit Social*, intitulé « L'horreur économique dans la relation de droit » (6). Il s'agit d'une technique de protection des décisions de l'employeur à l'égard d'un contrôle juridictionnel effectif.

Le Conseil d'État a bien admis qu'une modulation des effets des décisions d'annulation des actes administratifs était possible sous des conditions heureusement extrêmement restrictives, rappelées dans la note en délibéré reproduite. Pour justifier, dans l'affaire *Sanofi*, que ces conditions étaient réunies l'administration n'a pas hésité à écrire que : « *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. » (ci-dessus).

Or, cette motivation est mensongère et l'on imagine mal que l'administration n'en ait pas conscience. La nullité des ruptures de contrat de travail consécutives à l'annulation de l'acte d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, est une nullité relative qui ne peut être invoquée que par le salarié victime de la rupture nulle du contrat de travail. L'employeur ne peut, à titre principal, exciper de la nullité de la rupture pour solliciter une quelconque mesure de remise en état ou pour échapper aux conséquences de cette rupture. Il ne peut donc en aucune façon échapper au « versement des indemnités de licenciement prévues » si le salarié en cause ne sollicite pas lui-même la réintégration dans son emploi.

Dans leur réponse à Madame la députée Fraysse, le ministre du travail et la déléguée générale à l'emploi présentent une position qui est extrêmement en retrait de celle soutenue dans la note en délibéré.

Le ministre écrit prudemment que « *les conséquences d'une éventuelle annulation de la décision de l'administration ne sont pas sans effet sur la situation des salariés, qui ont d'ores et déjà, quitté l'entreprise après que leur projet de départ volontaire ait été validé par la commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi* » (ci-dessus). En réalité, il n'y a eu aucun effet sur la situation de ces salariés qui ont naturellement bénéficié de l'ensemble des mesures prévues dans le plan ce qui explique qu'aucune précision ne soit donnée par le ministre sur les prétendues « effets » qu'il évoque.

La déléguée générale à l'emploi écrit quant à elle, encore plus prudemment, que « *l'annulation du PSE alors même qu'en l'espèce le contenu du plan n'est pas remis en cause, et que les salariés étaient tous volontaires au départ était susceptible de générer une forte incertitude pour ces derniers quant à la continuité de la mise en œuvre des mesures du PSE dont ils pouvaient déjà avoir commencé à bénéficier* » (ci-dessus). On remarquera avec regret que ce n'est pas la « forte incertitude », l'anxiété des salariés qui a été invoquée devant la Cour administrative d'appel mais bien l'atteinte à leurs droits, de façon mensongère.

En réalité, si la Cour administrative d'appel avait fait droit à la demande de report de l'effet de l'annulation de la décision administrative cela n'aurait eu qu'une conséquence. Les salariés dont le contrat avait été rompu avant la date de la décision de la Cour administrative d'appel auraient été privés du droit de solliciter la réintégration dans leur emploi et auraient

(6) P. Sargos, *Droit social* 2005, p. 123

été privés du droit de solliciter l'indemnisation de l'éventuel préjudice subi du fait de la rupture illicite de leur contrat de travail.

La position développée par le ministre du travail et la déléguée générale à l'emploi selon laquelle l'intention de l'administration n'a jamais été de priver les salariés de leur droit à être réintégrés ou indemnisés n'est pas sérieuse. La privation de ces droits aurait été la seule conséquence d'une réponse favorable de la Cour à la demande présentée par l'administration et ne pouvait donc être que le seul but poursuivi par l'administration.

4. Enfin, il y a lieu de relever que pour atténuer la portée des positions adoptées devant les juridictions administratives, le ministre comme la déléguée générale à l'emploi insiste sur une prétendue nature particulière du plan de sauvegarde de l'emploi en cause.

Le ministre expose ainsi : « *Il convient avant tout de rappeler que ce plan de sauvegarde de l'emploi s'appuie exclusivement sur des départs volontaires.* ».

Ceci est faux.

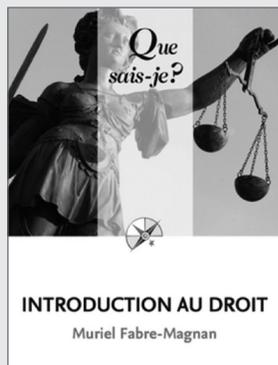
Le plan de sauvegarde de l'emploi, qui comportait une phase de volontariat préalable, était adossé à un véritable plan de licenciement collectif pour motif économique. Les salariés dont les postes étaient supprimés ou modifiés auraient, s'ils n'avaient pas été volontaires au départ, été susceptibles d'être licenciés en application des critères d'ordre des licenciements.

Le volontariat leur assurait un accompagnement plus propice à un départ et ne constituait qu'une alternative à l'application des critères d'ordre. Présenter les départs comme une manifestation de la volonté des salariés de l'entreprise, pour reprendre une formule de Monsieur le Président Sargos dans l'article précité, « *relève d'une conception que l'on croyait réservée à d'autres temps de l'autonomie de la volonté du renard libre au milieu des poules libres.* ».

Emmanuel Gayat,
Avocat au Barreau de Paris

INTRODUCTION AU DROIT (2^e édition)

par Muriel Fabre-Magnan



PUF collection «Que sais-je?»
Numéro 1808 – 128 pages
ISBN 978-2-13-063301-3 – 9 euros

Nul ne peut échapper au droit. Celui qui naît se voit déjà doté d'une filiation, d'un nom, d'un prénom, et aussi sans doute d'un domicile et d'une nationalité. Tout au long de la vie se nouent de multiples liens juridiques créateurs d'obligations diverses (achats les plus quotidiens, mariage, contrat de travail, etc.). Même la mort est soumise à de nombreuses règles de droit (sort du cadavre, respect dû à la mémoire des morts). Cette familiarité du droit ne doit pas tromper : le droit est une discipline complexe, au vocabulaire particulier, à la technicité indéniable. Au-delà de cette technicité et de la variété de matières juridiques, cet ouvrage invite à « penser en droit », à cerner la structure et le cadre général de cette discipline pour mieux mesurer l'apport du regard juridique dans nos sociétés.

Table des matières :

Chapitre I – Le droit et les droits

- I. Les grands domaines du droit
- II. Les différents types de droits

Chapitre II – La notion de droit

- I. Le droit et les autres systèmes normatifs
- II. Le fait et le droit
- III. Les règles de droit
- IV. Les droits et les devoirs

Chapitre III – L'histoire du droit

- I. L'Antiquité
- II. Les codifications justiniennes
- III. La période médiévale
- IV. L'ancien droit
- V. La codification napoléonienne
- VI. Le XIXe siècle
- VII. Le XXe siècle

Chapitre IV – Les sources du droit

- I. La vision classique : la pyramide des normes
- II. Les transformations contemporaines du droit

Chapitre V – L'argumentation en droit

- I. Qualifier
- II. Interpréter
- III. Raisonner
- IV. Énoncer

Chapitre VI – La philosophie du droit

- I. Les théories du droit
- II. Les fonctions du droit
- III. L'axiologie juridique

Chapitre VII – Les sujets de droit

- I. Les personnes physiques et les personnes morales
- II. Les personnes et les animaux
- III. Les personnes et les choses
- IV. Les personnes et l'humanité

Chapitre VIII – La réalisation du droit

- I. L'organisation juridictionnelle
- II. Le procès