

Prévention des risques et droit des réorganisations : dans les plis de la loi de sécurisation de l'emploi, la santé cherche son juge

(Propos autour d'une décision TGI de Nanterre, 5 février 2015 (1))

par Emmanuelle LAFUMA, Maître de conférences
à l'Université de Paris XIII

PLAN

- I. Absorption du projet de réorganisation par le plan de sauvegarde de l'emploi : la justification explicite
- II. Sécurisation des procédures : la justification implicite
- III. Articulation droit de la santé/droit des réorganisations : une justification absente

La décision rendue par le TGI de Nanterre le 5 février 2015 se présente comme une belle occasion (manquée ?) de revisiter le sens d'une jurisprudence affermie qui se refuse à sacrifier la santé sur l'autel de l'emploi. La santé, en s'insérant dans le droit des réorganisations, a conservé son autonomie. Doit-on considérer, à l'instar du TGI de Nanterre, que la loi de sécurisation de l'emploi met à mal ce rapport d'autonomie ? Derrière la question concrète d'une éventuelle rémanence de la compétence judiciaire en matière de santé, c'est là toute la portée qu'il faut prêter au litige. Mais venons-y par le chas de l'aiguille.

En l'espèce, la société Airbus Defence & Space SAS avait procédé à une réorganisation entraînant l'ouverture d'une procédure de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi. La Direccte avait homologué le document unilatéral élaboré par la société. Les organisations syndicales, arguant d'une violation par la société de son obligation de prévenir les risques sur la santé dans le cadre de sa réorganisation, saisissent le juge judiciaire et demandent l'annulation ou la suspension du projet de réorganisation, et l'interdiction corrélative de mettre en œuvre le plan de sauvegarde de l'emploi. La violation par l'employeur de son obligation de prévention des risques dans le cadre d'un projet de réorganisation relève-t-elle, lorsque ce projet s'inscrit dans une procédure de « grand » licenciement économique, de la compétence du juge judiciaire ou du juge administratif ? Le TGI de Nanterre se déclare incompétent au motif que la contestation, qui prend racine dans le cadre d'une procédure de grand licenciement économique avec obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, relève désormais de la compétence du juge administratif.

Juge judiciaire ou administratif, l'enjeu était de taille. Tandis que la compétence du juge administratif emporte l'exclusion d'une demande de suspension du projet de réorganisation, celle du juge judiciaire préserve cette faculté.

La question soulevée par cette décision interroge le champ du nouveau régime de contestation instauré par la loi de sécurisation de l'emploi. Avant de commenter plus avant cette décision, revenons brièvement sur ce nouveau régime.

De ce nouveau régime (2), il faut, pour ce qui nous intéresse, pointer un aspect : dès lors que doit être engagée une procédure de « grand » licenciement

économique, la contestation du processus s'organise, en amont comme en aval, sous l'égide de l'Administration. En aval, on le sait, la décision soumise à contestation ne s'entend plus du licenciement, mais d'une décision administrative d'homologation ou de validation de la procédure ; elle doit, de ce fait, être soumise au juge administratif. En amont – et c'est là que se situent les enjeux de notre espèce – la compétence du juge judiciaire est également écartée. Tout au long de la procédure, le dialogue est promu avec l'Administration, qui dispose d'un pouvoir d'injonction. Ainsi l'Administration peut-elle, d'office, enjoindre à l'employeur de fournir des éléments d'information, de se conformer à une règle de procédure. C'est dire que

(1) Reproduite ci-après p. 344.

(2) Sur ce nouveau régime, v. récemment J.P. Mazaud, Le nouveau régime des P.S.E. : l'approche du juge administratif, Dr. Ouvr. avril 2015, p. 246.

la compétence du juge judiciaire, en ce qui concerne les questions relatives au respect des règles du droit du licenciement, entendues comme l'ensemble des règles qui en organisent le processus, se trouve exclue. En d'autres termes, en la matière, il n'est plus possible, au motif que le processus connaît des irrégularités, de demander la suspension de la procédure de licenciement. Cette exclusion, en amont, est parfaitement verrouillée par le nouvel article L.1235-7-1 du Code du travail, qui dispose que l'accord collectif majoritaire, le document unilatéral, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les demandes d'injonction, la régularité de la procédure de licenciement collectif (entendue ici au sens strict : information/consultation) ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation.

Ainsi évoque-t-on communément, au sujet du contrôle de la procédure des « grands » licenciements économiques, un « bloc administratif de compétence ». Comment circonscrire ce bloc administratif de compétence ? Une première frontière, très claire, est établie entre le fond et la procédure. La loi opère une partition entre le contrôle de la cause du licenciement, qui demeure de la compétence du juge judiciaire, et le contrôle de la procédure, attribué au juge administratif. Que faut-il entendre par « procédure » ? À la lecture des textes, il apparaît que deux catégories de dispositions sont considérées comme constituant les piliers de cette référence à la procédure : les disposi-

tions relatives à l'information/consultation des représentants du personnel et celles relatives au plan de sauvegarde de l'emploi.

Où situer, dans ce nouvel édifice, l'obligation – et partant, à qui confier son contrôle – que l'employeur tient des articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ? Le Tribunal de grande instance de Nanterre répond en ramenant, de manière quelque peu artificielle, la santé dans le giron de la procédure de licenciement économique. C'est cet artifice qu'il convient d'examiner afin de saisir le glissement qu'il suggère dans la conception du bloc dit de compétence administrative.

Principalement, le juge judiciaire écarte sa compétence en tissant un lien étroit entre le plan de sauvegarde de l'emploi et le projet de réorganisation (1.). Accessoirement, il justifie sa position – celle d'une extension de la compétence du juge administratif aux questions relatives à l'obligation pour l'employeur de protéger la santé des travailleurs – par un souci de cohérence. Implicitement, c'est alors l'ambition de sécurisation des procédures portée par la loi de sécurisation de l'emploi qui surgit dans le débat (2.). À chaque étape de l'argumentation déployée, une réflexion brille par son absence : celle relative au sens de l'articulation entre droit de la santé et droit de la réorganisation (3.).

I. Absorption du projet de réorganisation par le plan de sauvegarde de l'emploi : la justification explicite

Schématiquement, aux fins d'écarter sa compétence, le raisonnement adopté par le TGI est le suivant : la question du respect par l'employeur de son obligation de prévention doit être arrimée au contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi, au motif qu'il serait artificiel de délimiter le champ de la contestation en séparant le projet de réorganisation du plan de sauvegarde de l'emploi.

Notons que, ce faisant, le juge admet implicitement que le contrôle du projet de réorganisation, en tant que tel, ne relève pas du régime spécial instauré par la loi. En effet, puisque la question litigieuse ne concerne pas une insuffisance d'information du CHSCT, il faut, pour écarter la compétence du juge judiciaire, « passer par » le plan de sauvegarde de l'emploi. Dit autrement, il faut arrimer la prétendue violation de son obligation

de prévention par l'employeur à l'un des piliers expressément visés par la loi de sécurisation de l'emploi lorsqu'elle exclut la compétence du juge judiciaire au profit du juge administratif. Ces piliers sont, on l'a vu, la procédure d'information/consultation et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Le juge cherche donc à se distancier de la prétention des organisations syndicales. Pour celles-ci, la question litigieuse ne porte ni sur la question de la régularité de la procédure d'information/consultation, ni sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, mais relève du respect par l'employeur de l'obligation qu'il tient des articles L.4121-1 et suivants de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (3). En conséquence, l'obligation litigieuse est ancrée non pas au plan de

(3) À cet égard la société se voyait reprocher le fait de ne pas avoir mis en place les moyens de quantifier et contrôler la charge de travail, un indicateur de contrôle de la charge annuelle dans l'entretien

annuel, un système de décompte du temps de travail permettant le respect des durées maximales de travail, ainsi que des périodes de repos pour les cadres en forfait-jours.

sauvegarde de l'emploi, mais au projet de réorganisation. Or, le projet de réorganisation n'est pas soumis au contrôle de la Direccte.

Pour le juge, toute contestation survenant à l'occasion d'une réorganisation, assortie de l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi, se trouve absorbée par le régime spécial de contestation instauré par la loi de sécurisation de l'emploi en matière de « procédure ». Deux arguments sont avancés au fondement de cette interprétation. D'abord, la demande des syndicats, qui vise à obtenir la suspension du projet de réorganisation, en sollicitant l'interdiction de mettre en œuvre le plan de sauvegarde de l'emploi, doit s'analyser comme une contestation de la décision d'homologation de la Direccte. Ensuite, il serait artificiel de délimiter le champ de la contestation en séparant le projet de réorganisation du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que la société est contrainte d'établir ce plan en raison de l'ampleur de la réorganisation.

Passons sur le second argument, qui laisse songeur, pour s'attarder sur le premier. S'il est vrai qu'une demande cantonnée à la suspension du projet de réorganisation eût été plus prudente, la réponse des juges suggère une lecture un peu fruste de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail. Pourtant, en écartant les litiges distincts pour ce qui a trait au contenu du plan et à la régularité de la procédure, la disposition n'interdit pas que d'autres violations (ne portant pas directement sur le contenu du plan ou n'invoquant pas une irrégularité des procédures d'information/consultation) produisent un effet sur cette procédure ou le plan. Une chose est de dire que l'invocation d'une irrégularité dans l'information/consultation ou d'une illégalité dans le contenu du plan ne peut être soulevée qu'à l'occasion de la décision d'homologation ou de validation de l'administration, une autre est d'en déduire que toute demande portant sur la suspension de la procédure ou l'annulation du plan relève de la règle posée à l'article L. 1235-7-1 du Code du travail.

Toutefois, derrière ces arguments peu convaincants surgit une suggestion forte : le projet de réorganisation et le plan de sauvegarde de l'emploi entretiendraient des liens si forts que le régime de celui-ci ne pourrait qu'absorber celui-là. Prenons-la au sérieux.

Intuitivement, la distinction entre le projet de réorganisation et le plan de sauvegarde de l'emploi se pense aisément. Juridiquement, elle est rendue visible par l'exigence d'une double consultation, exigence non remise en cause par la loi de sécurisation de l'emploi. Il est vrai, toutefois, que l'intuition

peut se brouiller. On sait que le rapport entre le projet de réorganisation et le plan de sauvegarde de l'emploi peut être conçu avec force d'intimité. Une telle conception, communément partagée, tire sa légitimité de l'objectif légal assigné au plan de sauvegarde de l'emploi. Un plan dont l'objectif n'est pas seulement de proposer des reclassements aux salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité, mais aussi, en amont, et peut-être principalement, de limiter le nombre de licenciements. Un plan qui a donc vocation à agir sur un projet de réorganisation, entendu ici comme un projet de mise en cause de l'emploi. Via le plan, ce sont les conséquences sur l'emploi du projet de réorganisation qui sont évaluées, avec pour horizon un acte de licenciement conçu comme une ultime mesure.

Mais, précisément, peut-on prétendre à autant d'intimité lorsqu'il s'agit d'évaluer le projet de réorganisation au regard des risques qu'il comporte pour la santé des salariés ? Au regard non pas de ses conséquences sur l'emploi, mais de son incidence sur les conditions de travail ? Différence de perspective, qui, inévitablement, induit un autre déplacement : ce n'est plus le sort des personnes licenciées, ou susceptibles de l'être, qui est au cœur du contrôle, mais celui des personnes qui conserveront leur emploi après la mise en œuvre de cette réorganisation. Le projet de réorganisation prend alors toute son autonomie, qui envisage le bouleversement des conditions de travail que la réorganisation induit pour ceux qui restent. Si l'on prend la mesure de ces déplacements, il devient délicat de soutenir, en l'absence de dispositions expresses en ce sens, que le législateur, en instituant un régime spécial de contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi, entendait étendre ce régime au contrôle du respect par l'employeur de son obligation de protéger la santé des travailleurs dans l'exercice de son pouvoir de direction.

À tout le moins est-il difficile, en matière de santé, de soutenir que le contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi absorbe celui du projet de réorganisation. Quel est alors ce souci de cohérence invoqué, en outre, par le juge pour conclure à la compétence du juge administratif ?

II. Sécurisation des procédures : la justification implicite

Pour le juge, un souci de cohérence invite à « *considérer que l'ensemble du contentieux du contrôle d'un projet de restructuration comprenant un PSE relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative* ». En une phrase, la boucle est bouclée : dès lors qu'il y a obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, tout litige – et non plus seulement les litiges afférents aux irrégularités dans la procédure d'information/consultation et au contenu de ce plan – doit être ramené dans le giron du régime spécial institué par loi de sécurisation de l'emploi. C'est donc bien la simple hypothèse d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui emporte, par souci de cohérence, l'omnicompétence du juge administratif.

Cohérence avec quoi ? Le juge ne le dit pas, mais la formulation retenue ne laisse guère place au doute. Il en va de la cohérence avec une ambition avouée de la loi du 14 juin 2013 : celle dite de sécurisation

des procédures (4). Le bloc de compétence administrative, ce même bloc dont on aurait pu soutenir, à la stricte lecture des arguments des parties – fidèle à la lettre du code – qu'il faisait consensus, prend alors un autre visage. Dans cette perspective, il ne s'entend plus, *stricto sensu*, des hypothèses litigieuses expressément visées par la loi (contrôle des procédures d'information/consultation et contenu du PSE), mais se trouve effectivement étendu à toute question qui surgirait lors d'un grand licenciement économique (5).

On a le sentiment que le juge fait prévaloir l'objectif de sécurisation des procédures sur le sens d'une jurisprudence vouée à donner une réelle portée à la prise en compte de la santé dans les réorganisations. Une jurisprudence qui, précisément, tend à s'affranchir des canons d'un contrôle pensé autour de la seule question de l'emploi, pour mieux saisir celle du travail et de la santé.

III. Articulation droit de la santé/droit des réorganisations : une justification absente

On ne cesse de l'observer, la santé s'invite depuis plusieurs années dans le droit des réorganisations. Schématiquement, cette irruption emprunte deux voies. D'abord, la vocation, sinon automatique, du moins croissante, du CHSCT à être consulté dans le cadre d'une procédure de licenciement économique (6) illustre la prise en compte des questions de santé dans les processus de réorganisation. Ensuite, l'émergence d'un contrôle des décisions, au fond, à l'aune de l'obligation de prévention des risques qui incombe à l'employeur, témoigne également de cette irruption.

Au fil des décisions, des liens sont donc tissés. Comment les caractériser ? Si la santé s'invite dans les réorganisations, celle-là n'est pas absorbée par les

canons du contrôle de celles-ci. La santé, en s'insérant dans le droit des réorganisations, impose ses propres canons. La force de cette autonomie s'illustre à un double égard : autonomie quant au contrôle de la décision, d'une part, autonomie quant au contrôle du processus, d'autre part.

Une analyse comparée des fameux arrêts *SAT* (7) et *Snecma* (8) nous invite d'abord à prendre la mesure de ce régime autonome de contrôle du pouvoir induit par la prise en compte de la santé dans le droit des réorganisations. L'effet de la réorganisation sur l'emploi doit être pris en compte, mais il ne contraint pas l'employeur dans ses choix ; à l'inverse, l'effet de la réorganisation sur la santé pourrait le contraindre jusque dans ses choix de réorganisation

(4) La promotion d'une sécurisation des procédures prend racine dans une conception du juge comme fauteur d'incertitude et d'insécurité. Pour les tenants de ce courant, le recours renforcé à l'administration est présenté comme un des moyens de garantir plus de « sécurité juridique ». L'homologation/la validation de l'administration, en renforçant le contrôle préalable, aurait pour vertu de limiter le contentieux ; l'exclusion du juge judiciaire en amont des licenciements, pour vertu de ne pas allonger la procédure et d'écarter tout risque de suspension.

(5) À cet égard, si la lecture des argumentations développées par les parties pourrait laisser entendre qu'il n'y a pas de profond désaccord sur l'étendue du bloc de compétence administrative, on mesure assurément les conséquences de ce glissement d'une conception stricte vers une conception extensive du bloc de compétence administrative, à la lecture de l'entretien mené avec S. Bernard et J.M. Buisson, avocats respectifs des parties, reproduit à la SSL n°1644, pp. 10 et s.

(6) La montée en puissance de la compétence consultative du CHSCT emprunte deux canaux, d'inégale portée. D'une part, certaines

décisions invoquent cette compétence, en cas de réorganisation, du fait de l'ambiance délétère et pathogène que peut recéler la réorganisation. De telles décisions se place sur un terrain plus « psychologisant » de la prévention des risques. D'autre part, et plus en lien avec ce qui nous préoccupe, un contentieux se développe autour de questionnements qui intéressent « l'après réorganisation ». Dans cette perspective, l'exigence de prévention – et, partant, la nécessité de consulter le CHSCT – est liée à la prise en compte des effets du transfert de la charge de travail sur les salariés « restants ». v. Notamment sur ce point, P. Adam, *Restructuration, risques psychosociaux et CHSCT : remède sur ordonnance*, Dr. Ouvr. juin 2011, p. 345

(7) Cass., Ass. Plén., 8 décembre 2000, Dr. Soc. 2001, 126, concl. P. de Caigny, n. A. Cristau ; Dr. Soc. 2001, 417, chron. A. Jeammaud et M. Le Friant ; Dr. Ouvr. 2001 p. 357, n. M. Henry et F. Saramito.

(8) Cass. Soc. 5 mars 2008, Bull. civ. V, n°46, RDT 2008, p. 316, L. Lerouge ; Dr. Soc. 2008, p. 605, obs. P. Chaumette ; Dr. Ouvr. 2008, p. 424, obs. F. Héas.

Ensuite, du côté du processus. L'observation de la jurisprudence invite à ne pas céder à la tentation, en dépit de similitudes certaines, de considérer à l'identique le contrôle de l'insuffisance d'information du CE et du CHSCT. Au stade d'un contrôle ex-post, lorsque le fond de la décision est examiné, les effets sur l'acte d'une insuffisance d'information du CHSCT ne peuvent être assimilés sans réserve aux effets sur l'acte d'une insuffisante information du CE. Une insuffisance d'information n'a sans doute pas la même portée selon que l'on se pose la question de la cause économique d'une réorganisation, ou du non-respect par l'employeur de son obligation de protéger la santé des travailleurs lorsqu'il procède à une réorganisation. En matière économique, l'insuffisance d'information du comité d'entreprise reste sanctionnée dans le champ de la procédure. Dit autrement, une fois les licenciements prononcés, elle constitue une « simple » irrégularité et n'affecte pas l'acte de licenciement au fond. En matière de santé, la portée de l'obligation d'informer le CHSCT est plus ambiguë : un projet de réorganisation pourra être annulé faute, pour l'entreprise, de disposer d'éléments suffisants pour permettre l'identification et l'évaluation des éventuels risques psychosociaux invoqués par le(s) CHSCT (9). En effet, pour remplir son obligation de prévention des risques, pour pouvoir éviter ou supprimer les risques, il faut être en mesure de les identifier. Comment, dès lors, ne pas admettre qu'une information insuffisante laisse suspecter une absence d'évaluation ? De sorte qu'avec la santé, la frontière entre irrégularité/justification de l'acte se fait moins étanche.

On le voit, lorsque la santé s'invite dans les réorganisations, les logiques qui sous-tendent l'exercice du pouvoir et, par-delà, son contrôle, ne sauraient être assimilées aux logiques qui sous-tendent le contrôle des effets de la réorganisation sur l'emploi.

Alors, qu'en est-il depuis la loi de sécurisation de l'emploi ? En instaurant un nouveau régime de contes-

tation des « grands » licenciements économiques, la loi vient-elle mettre à mal cette autonomie ? Une remarque s'impose d'entrée : la balle est dans le camp des juges. De cette articulation entre droit de la santé /droit des réorganisations, la loi de sécurisation de l'emploi ne dit quasi rien. Sur la compétence consultative du CHSCT, guère plus. Le CHSCT peut toujours – mais ne doit pas – être consulté. Sur quel fondement ? Ici aussi, rien n'a changé. Le CHSCT peut toujours être consulté « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (...)* » (10). Où l'on retrouve notre projet de réorganisation.

Bref, rien dans la loi qui commande à l'interprète de revenir sur des années de jurisprudence vigoureuse, soucieuse de prendre au sérieux les impératifs de santé, de ne pas évincer les problématiques liées au travail derrière celles liées à l'emploi.

Une dernière remarque, en guise de conclusion. Dans la décision ci-commentée, le juge, pour promouvoir une notion extensive du bloc de compétence administrative, faisait référence à la nécessité d'éviter une contradiction de décisions. Pour l'heure, le risque est plutôt celui d'une absence de décisions. Dans un arrêt en date du 16 octobre 2014, la Cour administrative d'appel de Nancy a ainsi jugé que « *alors même que la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi prévoit la consultation du CHSCT, il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler les conséquences du plan de sauvegarde de l'emploi sur la santé et la sécurité au travail des salariés* », que « *le respect des obligations de l'employeur en matière de sécurité n'a pas à être contrôlé par le Direccte lors de l'homologation du document unilatéral prévu par l'article L.1233-24-4 du Code du travail* » (11). Apparemment, les juges administratifs ne partagent pas cette conception extensive de leur compétence...

Emmanuelle Lafuma

(9) La Cour de cassation, pour avoir rejeté le pourvoi formé par les organisations syndicales à l'issue de la fameuse affaire *FNAC*, ne revient pas sur ce point, v. Cass. Soc. 5 mars 2015, n° 13-26321.

(10) Art. L.4612-8 du Code du travail.

(11) n° 14NC01417.

SANTÉ AU TRAVAIL Réorganisation de l'entreprise – Ruptures des contrats de travail et mise en œuvre d'un PSE – Atteintes à la santé et la sécurité des salariés – Demande syndicale de suspension de la réorganisation – Tribunal compétent.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (Civ. 2^{ème} Ch.) 5 février 2015
CGT EADS Astrium Toulouse et a. contre Airbus Defense & Space

EXPOSÉ DU LITIGE :

Le groupe Airbus Group est issu de la fusion, le 10 juillet 2000, des sociétés Aérospatiale-Matra, DASA et CASA. Il conçoit et commercialise des services aéronautiques, spatiaux et de défense dans le monde. Il est composé de

trois divisions, la division Airbus Defense & Space SAS regroupant les activités spatiales du groupe.

La société Airbus Defense & Space SAS déclare compter 6.263 salariés répartis sur 7 sites et 5 établissements.

Dans le cadre de la révision de la stratégie du groupe EADS, le groupe a changé de dénomination, est devenu Airbus Group au 1^{er} janvier 2014 et une fusion a été décidée entre les entités Cassidian, Astrium et Airbus Military pour former la division Airbus Defence & Space SAS afin de préserver la compétitivité et le leadership du groupe dans les activités spatiales et de défense, un projet de réorganisation était envisagé mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. Le comité central d'entreprise a été convoqué à une réunion le 27 novembre 2013 en vue de la présentation du projet, réunion au cours de laquelle les élus se sont vus remettre un dossier et ont voté le recours aux experts Cadeco et Secafi pour étudier respectivement le volet économique et industriel et le volet social du projet.

Parallèlement, une instance de coordination des CHSCT a été désignée lors d'une première réunion le 28 novembre 2013, et une procédure d'information-consultation a été entamée auprès de l'ensemble des CHSCT de la société, le recours à l'expert Technologia étant voté lors de cette première réunion.

Dans le cadre de l'accord de méthode relatif aux procédures et à la gestion des problèmes d'emploi au sein des sociétés du groupe EADS du 25 octobre 2013, le document unilatéral portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures d'accompagnement a été élaboré après une première phase de concertation préalable du 27 novembre 2013 au 18 avril 2014, puis une seconde phase d'information-consultation du 29 avril 2014 au 23 mai 2014. Se sont tenues sept réunions avec le comité central d'entreprise, ainsi que sept réunions avec chacun des cinq comités d'établissements, cinq dans la phase de concertation préalable et deux dans la phase d'information-consultation, ainsi que huit réunions avec l'instance de coordination des CHSCT, six réunions pendant la phase de concertation préalable et deux pendant la phase d'information-consultation, sept réunions avec chacun des CHSCT, cinq pendant la phase de concertation préalable et deux pendant la phase d'information-consultation.

Une phase de négociation sur les mesures sociales d'accompagnement s'est déroulée avec certaines organisations syndicales représentatives début avril 2014, mais n'a pas abouti.

Par courrier du 11 juin 2014, la Direccte de la région Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures sociales d'accompagnement.

Par acte délivré le 25 juin 2014, le syndicat CGT EADS Astrium Toulouse, le syndicat CGT EADS Elancourt, le syndicat CGT Astrium Les Mureaux, le syndicat CGT SNIAS Aquitaine ont fait assigner à jour fixe la société Astrium SASU devant la présente juridiction en annulation du projet de réorganisation des activités Défense et Espace de la société Astrium et en interdiction à la société de mettre en œuvre ce projet et le plan de sauvegarde de l'emploi incluant les mesures de plan de départ volontaire, les mesures de licenciement et l'ouverture de la négociation sur l'amélioration de la productivité.

Par acte d'huissier délivré le 9 juillet 2014, le syndicat CGT EADS Astrium Toulouse, le syndicat CGT EADS Elancourt, le syndicat CGT Astrium Les Mureaux, le syndicat CGT SNIAS Aquitaine ont fait assigner en référé d'heure à heure la société Astrium SASU en suspension

de la mise en œuvre du projet et du plan de sauvegarde de l'emploi.

Par ordonnance du 10 septembre 2014, le juge des référés du Tribunal de grande instance de Nanterre s'est déclaré incompétent pour statuer sur l'ensemble des demandes formées par les syndicats à l'encontre de la société Airbus Défense & Space SAS au profit de la juridiction administrative et a invité les parties à mieux se pourvoir.

Aux termes de leurs dernières conclusions visées le 11 décembre 2014, le syndicat CGT EADS Astrium Toulouse, le syndicat CGT EADS Elancourt, le syndicat CGT Astrium Les Mureaux, le syndicat CGT SNIAS Aquitaine demandent au tribunal :

> d'annuler ou suspendre le projet de réorganisation des activités Défense et Espace de la société Astrium ;

> d'interdire à la société de mettre en œuvre le projet et le plan de sauvegarde de l'emploi incluant les mesures de plan de départs volontaires, les mesures de licenciement et l'ouverture de la négociation sur l'amélioration de la productivité, ou suspendre la mise en œuvre de ce projet ;

> d'ordonner à la société de mettre en place les moyens de quantifier et contrôler la charge de travail, de mettre en place un indicateur de contrôle de la charge annuelle dans l'entretien annuel et de mettre en place, pour les cadres au forfait-jours, un système de décompte du temps de travail permettant le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ;

> d'assortir ces obligations d'une astreinte de 100.000 euros par jour de retard, le tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte ;

À l'appui de leurs demandes, ils ont indiqué que le litige ne porte ni sur la question de la suffisance de l'information-consultation du CE ou du CHSCT, ni sur la question de la régularité de la procédure de licenciement collectif, ni sur le contenu du PSE, mais exclusivement sur le projet de réorganisation et la question du respect par l'employeur des dispositions prévues aux articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, qui ne relèvent pas du contrôle de la Direccte, ni du tribunal administratif, que l'accord national interprofessionnel ne prévoit aucun contrôle de la Direccte sur le projet de réorganisation, tout comme le projet de loi ou l'instruction du ministre du Travail. Ils ont ajouté que les syndicats sont recevables à agir sur le fondement de l'article L.2132-3 du Code du travail pour exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, s'agissant du droit à la santé des salariés. Ils ont exposé que la demande formulée quant au contrôle de la durée et de la charge de travail se rattache au mandat donné, qui est donc valable. Ils ont fait valoir également que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat qui impose de mettre en place une organisation adaptée pour assurer la santé physique et mentale, qui implique une obligation préalable d'évaluer les risques spécifiques générés par une réorganisation avant sa mise en œuvre, que l'employeur doit identifier précisément les risques professionnels pour les supprimer et, à défaut, les éviter.

Aux termes de ses dernières conclusions signifiées par voie électronique le 20 novembre 2014, la société dénommée Airbus Defence & Space SAS a soulevé, *in limine litis*, l'incompétence de la juridiction judiciaire au profit de la juridiction administrative, du Tribunal administratif de

Versailles. À titre principal, elle a soulevé l'irrecevabilité des demandes des demandeurs, plus subsidiairement, elle a sollicité le rejet de l'intégralité des demandes des demandeurs. (...)

À l'appui de ses prétentions, la société a fait valoir que l'ensemble des éventuelles irrégularités afférentes à la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel en matière de licenciement collectif pour motif économique doit désormais être porté devant le juge administratif, aucune contestation ne pouvant être distincte du contentieux administratif principal, que le juge administratif est seul compétent pour se prononcer sur une éventuelle annulation de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, que les instances représentatives du personnel bénéficient d'une procédure d'injonction, que les éventuelles irrégularités dans le cadre de la procédure d'information-consultation des CHSCT ou de l'instance de coordination relèvent de la compétence entière de l'administration du travail et des juridictions administratives, que l'annulation des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être demandée devant le juge judiciaire, mais doit être demandée devant la juridiction administrative. Elle a indiqué que les instances représentatives du personnel ont toutes accepté de rendre un avis au terme de la procédure d'information-consultation, se trouvant parfaitement informées sur le projet, que la demande d'annulation de la mise en œuvre de la réorganisation et d'interdiction de la mise en œuvre du PSE ne saurait être demandée par des organisations syndicales en l'absence d'instances représentatives du personnel présentes à l'instance, que la procédure d'injonction administrative n'a pas été déclenchée. Elle a exposé également que les demandes sont manifestement infondées, alors que la société dispose d'un panel de dispositif visant à prévenir les risques psychosociaux bien en amont du projet de réorganisation, que la problématique des risques psychosociaux est prise en compte dans le cadre du projet de réorganisation en cause, que les questions relatives à la charge de travail des salariés et l'ajustement des effectifs ont été analysées en amont de la mise en œuvre du projet, qu'ont été anticipés l'ensemble des outils pouvant avoir vocation à intervenir afin de protéger la santé et la sécurité des salariés en cours de déploiement du projet.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la demande en annulation ou suspension du plan de réorganisation et d'interdiction de mise en œuvre de ce projet et du PSE ou de suspension

En application des dispositions de l'article 96 du Code de procédure civile, lorsque le juge estime que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction administrative, il renvoie seulement les parties à mieux se pourvoir.

Aux termes de l'article L.1233-57-2 du Code du travail modifié par la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014, art. 21, 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 ;
- 4° La mise en œuvre effective, 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

L'article L.1233-57-3 du Code du travail prévoit que, même en l'absence d'accord collectif, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur, après avoir vérifié :

- la conformité du document 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 CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT ;
- le respect par le PSE des articles L.1233-61 à L.1233-63 ; sur ce dernier point, concernant la teneur même du PSE, l'autorité administrative procède à un examen de la proportionnalité ou du caractère suffisant des mesures de reclassement qu'a prévues l'employeur. La loi lui recommande alors de s'appuyer sur les 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.

En application des dispositions de l'article L.1235-7-1 du Code du travail, 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.

Aux termes de l'article L.4612-8 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Ainsi, l'article L.1235-7-1 du Code du travail inclut dans le bloc de compétence de l'administration et des juridictions administratives le contrôle du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi découlant du document unilatéral, la formule étant fort compréhensive, et tout autre recours contentieux étant explicitement exclu.

Or, la demande des syndicats visant à obtenir l'annulation ou la suspension du projet de réorganisation des activités Défense et Espace de la société Astrium et, par conséquent, l'interdiction à la société de mettre en œuvre le projet et le plan de sauvegarde de l'emploi, sollicitant expressément l'interdiction des mesures prévues au sein du plan de sauvegarde de l'emploi, s'analyse comme

une contestation de la décision d'homologation de la Direccte.

En outre, il apparaît artificiel de délimiter le champ de la contestation en séparant le projet de réorganisation présenté par la société du PSE élaboré, alors même que la société est tenue d'établir un PSE à partir du moment où elle entre dans le champ d'application de l'obligation d'établir un PSE, que l'employeur est bien confronté à l'obligation d'élaborer un PSE en raison des dispositions spéciales du régime des licenciements économiques basé sur un nombre de ruptures de contrats de travail sur une période de temps.

Or, la Direccte a opéré un contrôle de conformité que l'information et la consultation des comités d'entreprise et de l'instance de coordination des CHSCT et des CHSCT avait été régulière et conforme, ainsi que du respect par le PSE des articles L. 1233-61 à L. 1233-63, sur ce dernier point, de la proportionnalité ou du caractère suffisant des mesures de reclassement qu'a prévues l'employeur, et s'est donc positionnée sur l'ensemble de ces points.

Le contentieux de la légalité d'homologation des PSE étant transféré aux juridictions administratives, a également été instituée une procédure d'urgence de nature administrative et non juridictionnelle avant que la Direccte ne prenne de décision d'homologation, la procédure d'injonction. Il y a lieu de constater qu'aucune injonction n'a été adressée à la Direccte.

A également été instituée, si l'urgence le justifie, une saisine du président du tribunal administratif statuant en référé afin qu'il ordonne la décision négative implicite de la Direccte ou qu'il ordonne "toutes mesures utiles".

Cette saisine n'a pas non plus été déclenchée.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il ne saurait être dérogé à la compétence administrative sur la question de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur dans le cadre du projet de restructuration seul, alors que ce projet contient l'obligation d'établir un PSE pour l'employeur et que le contrôle de la régularité et du contenu du PSE a été transféré à l'autorité administrative, et que la contestation de la décision d'homologation de la Direccte relève de la compétence du tribunal administratif.

En outre, il convient d'éviter une contradiction de décisions et de considérer que l'ensemble du contentieux du contrôle d'un projet de restructuration comprenant un plan de sauvegarde de l'emploi relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative, et ce, également dans un souci de cohérence.

La présente juridiction doit donc se déclarer incompétente pour statuer sur les demandes formées par les syndicats demandeurs, l'affaire relevant de la compétence d'une juridiction administrative, et doit, en conséquence, renvoyer les parties à mieux se pourvoir.

Par ces motifs

Se déclare incompétent pour statuer sur les demandes formées par le syndicat CGT EADS Astrium Toulouse, le syndicat CGT EADS Elancourt, le syndicat CGT Astrium Les Mureaux, le syndicat CGT SNIAS Aquitaine à l'encontre de la société Airbus Défense & Space SAS au profit de la juridiction administrative.

(M^{me} Bohnert, prés. – M^{es} Bernard, Buisson, av.)

SANTÉ & TRAVAIL

n° 90 - Avril 2015

www.sante-et-travail.fr

EXCLUSIF La nouvelle bible des risques professionnels PAGE 6

Santé & travail

Femmes
Les victimes oubliées du travail
PAGE 14

Evaluation des salaires
Attention aux objectifs chiffrés
PAGE 42

MAGAZINE TRIMESTRIEL - N° 90 - AVRIL 2015 - 7,50 €

ON A TOUJOURS BESOIN D'UN CHSCT



M 0392 90 F 7,50 € 10