

Rupture conventionnelle collective et procédure du licenciement économique : une cohabitation à établir

à propos du jugement du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise du 16 octobre 2018

par Raphaël DALMASSO,
Maître de conférences à l'Université de Lorraine, membre de l'IFG

PLAN

- I. Un sauvetage par le tribunal administratif de l'autonomie de la RCC
- II. La RCC rattrapée par la procédure du licenciement économique

La rupture conventionnelle collective (1) (ci-après RCC), créée par les ordonnances *Macron*, connaît un réel succès pratique (2). Cependant, moins d'un an après son entrée en vigueur, le jugement du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise (3) nous donne, d'ores et déjà, un premier aperçu des types de litiges que peut et que pourra générer ce dispositif dans l'avenir.

En l'espèce, la société T., employant 2175 salariés sur treize sites distincts, a engagé, dès le mois de janvier 2018, des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de parvenir à la signature d'un accord de rupture conventionnelle collective, en application des dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail. Après plusieurs mois de négociations, un accord portant sur une RCC a été conclu entre l'employeur et trois organisations syndicales représentatives, prévoyant, notamment, la suppression de 226 postes de travail. Conformément aux exigences légales, le projet d'accord a été transmis au Direccte compétent pour validation, le 3 mai 2018. Par décision en date du 18 mai 2018, celui-ci validait l'accord collectif portant RCC. Cependant, un syndicat non signataire, le CHSCT ainsi qu'un salarié ont contesté devant la juridiction administrative la décision de validation de l'accord et sollicité son annulation. Le tribunal administratif (TA) a cependant rejeté l'ensemble des demandes et confirmé la décision du 18 mai 2018 du Direccte validant l'accord collectif portant RCC.

De nombreux arguments ont été soulevés par les demandeurs, concernant, notamment, les modalités d'information de la Direccte de l'ouverture des négociations, l'étendue de son contrôle sur les documents transmis par l'employeur et sur la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel au titre de leurs compétences générales. Nous avons cependant choisi, dans cette étude, de nous focaliser sur le point de savoir si la RCC n'élude pas, en l'espèce, les règles impératives applicables en matière de procédure

(1) Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO 23 sept. 2017, texte 33. V. aussi le Rapport au Président de la République relatif à l'ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO 23 sept. 2017, texte 32. Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. V. pour les premiers commentaires G. Loiseau, « Quelques observations sur la rupture collective d'un commun accord », Sem. Soc. Lamy 2017, n° 1788, pp.9-13 et s. ; A. Fabre, « Rupture conventionnelle collective et congé de mobilité : de faux jumeaux », Sem. Soc. Lamy 2018, n° 1800, pp. 3-7 ; S. Pélicier-Loevenbruck, « Le nouveau paysage des dispositifs d'adaptation de l'emploi alternatifs au PSE », Sem. Soc. Lamy 2018, n° 1800, pp. 8-13 ; P. Morvan, « La salade des ruptures conventionnelles », Dr. Soc. 2018. 26 s. ; M. Hautefort, « Régime de l'accord portant rupture conventionnelle collective », Cah. DRH 2017, n° 248, p. 35 ; C. Chevrier (interview), « La RCC, nouvel outil de gestion

prévisionnelle des emplois », Sem. Soc. Lamy 2018, n° 1803, p. 3 ; J. Grangé, « La rupture conventionnelle collective mode d'emploi », JCP G. 2018, n°22 pp.1088-1089 ; R. Dalmaso, « La rupture conventionnelle collective, une chimère ? », Dr. Ouvr. 2017. 649.

(2) Corine Cherubini, directrice régionale de la Direccte Île-de-France, indique ainsi que l'administration a d'ores et déjà validé 33 RCC, et que 5 sont à venir. V. C. Cherubini, « L'expérience des PSE nourrit l'approche de l'administration de la RCC », Sem. Soc. Lamy 2018, n°1838, p.3.

(3) TA Cergy-Pontoise, 16 octobre 2018, n°18.07-099 ; annexé à l'article, V. p.197. V. pour les premiers commentaires de ce jugement J.-M. Albiol et J. Verneret, « Rupture conventionnelle collective : les toutes premières précisions apportées par les juges administratifs », Jurisp. Soc. Lamy 2018, n°465-466, pp.36 et s. ; F. Géa, « Rupture conventionnelle collective étape 2 : le regard du juge administratif », RDT 2018.762 ; F. Champeaux, « La RCC cheval de Troie du PSE », Sem. Soc. Lamy 2018, n° 1838, p.5.

de licenciement économique collectif et, plus précisément, les dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi. En d'autres termes, le projet de restructuration proposé (un objectif de suppression de plus de 10 % des postes), n'impliquait-il pas, par lui-même, l'obligation pour l'employeur de procéder, préalablement à la RCC, à une procédure de licenciement économique collectif ?

Si le TA estime que la RCC pouvait se passer de procédure de licenciement économique collectif (I), il nous semble néanmoins que cette procédure préalable était impérative, en application du droit communautaire (II).

I. Un sauvetage par le tribunal administratif de l'autonomie de la RCC

De manière très subtile, les requérants soutenaient qu'en souhaitant supprimer 226 postes au moyen d'une RCC, l'employeur aurait éludé les règles impératives applicables en matière de plan de sauvegarde de l'emploi. L'administration, à ce titre, n'aurait donc jamais dû valider l'accord collectif portant RCC.

Le tribunal administratif, pour rejeter cet argument et valider le recours au dispositif de la RCC, développe trois arguments de nature très différente.

Tout d'abord, le tribunal note, à juste titre, que l'employeur, puis la Direccte, ont respecté les dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail régissant ce dispositif. Plus précisément, le TA indique qu'il ressort des pièces du dossier que, conformément à l'article L.1237-19-3, la Direccte Île-de-France a pu s'assurer de la conformité de l'accord de RCC avec les articles L.1237-19 et L.1237-19-1 du Code du travail. Cela est vrai, mais ce n'est pas une réponse au problème de droit posé. En effet, la question n'est pas de savoir si ces dispositions ont été respectées, mais comment le dispositif de la RCC s'articule avec la procédure de licenciement économique collectif. Selon les requérants, en effet, l'employeur aurait dû, au préalable, engager la procédure de licenciement économique collectif impliquant l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Se doutant peut-être que cette réponse est un peu insuffisante, le TA livre une deuxième justification pour soutenir la validité de la procédure de RCC : « *si les requérants soutiennent que les suppressions de poste envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, cette seule circonstance, à supposer établie, n'est pas en elle-même de nature à imposer la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que, conformément aux dispositions de l'article L.1237-19 du Code du travail, il ressort des stipulations de l'accord collectif (...) que la société T. a expressément pris l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pendant une période*

de douze mois suivant les premiers départs réalisés en application du même accord ; que ce délai raisonnable est de nature à établir l'absence de contournement des règles relatives au licenciement économique ». Le raisonnement du tribunal est un peu étrange. Il est incontestable que le régime de la RCC est, selon les termes même de l'article L.1237-19 du Code du travail, exclusif de « *tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois* ». Voulant absolument distinguer le droit du licenciement économique du droit de la RCC, le législateur a donc logiquement imposé qu'une réduction d'effectif par une RCC interdise qu'elle se fasse via un licenciement économique. Les commentateurs (4) en ont déduit que l'accord de RCC devait donc comporter un engagement de l'employeur de ne pas procéder, pendant une certaine période, à des licenciements économiques. En l'espèce, l'employeur a bien respecté cette règle en s'engageant, sur une durée de douze mois, à ne pas procéder à des licenciements économiques collectifs. Si le tribunal administratif nous livre une interprétation intéressante (mais subjective) de l'article L.1237-11 (un engagement de douze mois sans licenciement économique est une durée raisonnable pour valider une RCC), il ne répond pas à la question posée et confond licenciement économique et procédure de licenciement économique. En effet, les requérants soutenaient que l'employeur aurait dû, préalablement à la RCC, respecter la procédure de licenciement économique collectif et procéder ainsi à l'élaboration d'un PSE. Effectuer une procédure de licenciement économique ne conduit pas nécessairement à des licenciements économiques. Pour rappel, l'employeur peut, même au sein d'un PSE, s'engager à ne prononcer aucun licenciement économique.

Estimant que la réponse à la question n'est pas encore suffisante, le tribunal livre un ultime argument : « *la circonstance invoquée selon laquelle l'accompagnement des salariés serait moins favorable que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi,*

(4) V. not. les études de G. Loiseau et P. Morvan, préc.

à la supposer établie, est sans incidence sur la légalité de la décision de validation contestée ». Si les obligations de l'employeur en matière de reclassement, de bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle ou de modalités d'indemnisation du chômage sont effectivement moindres en l'absence de PSE, cela ne répond pas à la question de l'éventuelle obligation

d'engager au préalable la procédure de licenciement économique collectif.

La réponse du TA à la question des requérants paraît bien lacunaire. C'est pourquoi il convient de préciser les raisons pour lesquelles, selon nous, l'accomplissement de la procédure de licenciement économique est un préalable nécessaire à la RCC.

II. La RCC rattrapée par la procédure de licenciement économique

Le législateur a tout fait pour distinguer le droit de la RCC du droit de la procédure de licenciement économique : comme nous l'avons déjà signalé dans cette revue (5), la principale utilité de la RCC réside dans la possibilité pour l'employeur de procéder à des ruptures collectives et simultanées de contrats, en s'affranchissant du droit du licenciement économique, en particulier des obligations afférentes à la procédure de grand licenciement collectif.

Le droit de la RCC est présenté, par l'administration, comme un mode de restructuration « à froid ». Corinne Cherubini (6), directrice régionale de la Directe Île-de-France, indique ainsi que « *c'est bien un outil de restructuration à froid dans un contexte de dialogue, qui permet d'amortir et d'anticiper les effets RH des décisions de réorganisation que les entreprises doivent prendre tout en répondant aux aspirations individuelles des salariés concernant leur parcours professionnel* ». Le langage est pudique et technocratique, mais la réalité crue demeure : la décision de réorganisation de l'entreprise qu'il faut amortir n'est autre qu'une décision de suppression d'une pluralité de postes de travail. L'aspiration individuelle du salarié concernant son parcours professionnel réside dans son éventuel consentement à la suppression de son poste et de son contrat de travail. Avec la RCC, les catégories de restructuration à chaud ou à froid se brouillent. En effet, les restructurations à froid ont traditionnellement pour objectif soit d'éviter des ruptures de contrats de travail pour motif économique, soit de préparer ces dernières longtemps à l'avance. Le glissement sémantique est ici assez étrange : la RCC, même si elle provoque immédiatement de nombreuses ruptures de contrats de travail, serait, par nature, une restructuration à froid parce qu'elle évite la forme juridique d'un licenciement économique. Cependant, la question de savoir si la RCC peut éviter la procédure de licenciement écono-

mique collectif demeure entièrement posée.

La réponse à cette question ne se trouve plus dans le droit français, dorénavant confus et contradictoire, mais dans le droit de l'Union européenne. L'État français est, en effet, lié par la directive n° 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs. Or, lorsque les dispositions d'une directive sont suffisamment claires, précises et complètes, elles peuvent être directement invoquées par un particulier contre l'État qui n'a pas procédé à une transposition correcte ou complète, afin d'obtenir la condamnation de celui-ci en responsabilité. Le rôle de la Cour de cassation, du Conseil d'État et des juges du fond n'étant pas d'alimenter le contentieux à l'encontre de l'État français, il est logique que les tribunaux appliquent la loi interne à la lumière des directives européennes.

La directive 98/59 CE définit les licenciements économiques collectifs comme des licenciements « *non inhérents à la personne du salarié* ». Elle précise que, pour savoir si le nombre de licenciements est suffisant pour rendre obligatoire la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, ainsi que la notification d'un projet de licenciement collectif à l'autorité publique, il faut assimiler aux licenciements « *d'autres formes de cessation du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur, pour autant que les licenciements soient au moins au nombre de cinq* ».

La Cour de cassation, dans l'arrêt *Dentressangle* du 9 mars 2011 (7), avait mobilisé directement cette directive pour décider que les ruptures conventionnelles homologuées reposant sur un motif économique devaient être décomptées dans les ruptures économiques à prendre en compte pour la détermination de la procédure applicable. L'arrêt, visant expressément la directive, avait ainsi indiqué que « *lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent*

(5) V. Dalmaso, préc.

(6) C. Cherubini, préc., p. 3.

(7) Cass. Soc. 9 mars 2011, n° 10-11.581. V. sur cet arrêt J. Pélissier, « ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n° 1484 ; A. Chirez, « la rupture conventionnelle pour motif économique », *Dr. Ouv.* 2011, pp. 473 et s.

dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ». Cette solution doit-elle être transposée aux ruptures conventionnelles collectives ?

Pour répondre à cette question, il convient de rapporter la solution dégagée dans l'arrêt *Dentressangle* aux exigences de la directive, qui impose trois conditions pour que les ruptures conventionnelles collectives puissent être éventuellement intégrées à la procédure de licenciement économique. En effet, ces ruptures peuvent être « assimilées à des licenciements » au sens de la directive à la condition, d'une part, de revêtir un motif non inhérent à la personne des travailleurs, d'autre part, que les licenciements, ou ruptures assimilées, soient au moins au nombre de cinq et, enfin, de résulter d'une initiative de l'employeur.

Concernant le nombre de ruptures prévues simultanées, l'employeur envisageant de mettre fin, dans un mouvement simultané, à 226 contrats de travail, la première condition est remplie.

La deuxième condition porte sur le motif de la rupture. La directive définit les ruptures assujetties à la procédure de licenciements collectifs comme celles dont le motif est non-inhérent à la personne du salarié. Dans l'arrêt *Dentressangle*, la Cour de cassation s'est montrée plus restrictive, en faisant référence à des ruptures conventionnelles homologuées ayant une cause économique et s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs. Certes, les ruptures conventionnelles, individuelles comme collectives, ne requièrent pas, pour être valides, de justification. Cela ne veut pas dire, pour autant, qu'elles ne reposent pas sur un ou plusieurs motifs. De plus, le caractère conventionnel des ruptures fait que, bien souvent, les motivations des employeurs sont différentes de celles des salariés. Par exemple, un employeur pourra souhaiter une rupture conventionnelle pour une raison économique, tandis que le salarié aura, quant à lui, des raisons personnelles (envie d'un nouveau projet professionnel, lassitude d'un travail sans perspective d'évolution, etc.)

d'accepter la rupture du contrat. Cette hypothèse est précisément celle qui est au cœur de l'arrêt *Dentressangle* et du présent jugement. Dans les deux cas, l'employeur poursuivait un objectif de réduction des effectifs. Il entendait proposer des ruptures conventionnelles à une pluralité de salariés. Dans l'affaire *Dentressangle*, la simultanéité des ruptures a été un élément déterminant permettant au juge de déduire l'existence d'un « projet global de réduction des effectifs », donc d'un motif d'ordre économique. Le problème de la preuve du caractère réellement économique des ruptures conventionnelles doit cependant être posé. Ne niant pas ce problème, le Professeur Pélissier estimait que la simultanéité de ruptures conventionnelles homologuées ne pouvait créer qu'une présomption simple de motif économique (8), et que l'absence du remplacement du salarié était un élément important à prendre en compte pour étayer cette présomption. Dans l'hypothèse des ruptures conventionnelles collectives, et en particulier dans l'affaire soumise à l'appréciation du TA, la discussion sur les motifs de la rupture est plus simple. L'article L.1237-19 mentionne expressément que les RCC ont un objectif de suppression d'emplois. C'est donc pour supprimer des postes, et rompre des contrats de travail, que l'employeur engage une négociation avec les syndicats en vue de parvenir à un accord portant RCC. Cette situation s'apparente, à n'en pas douter, à des ruptures pour cause de sureffectif, et donc à des ruptures collectives pour raison économique, même si elles ne doivent pas reposer sur les motifs économiques tels que définis à l'article L.1233-3 du Code du travail. Nous estimons ainsi que, pour toute RCC, le motif des ruptures est un motif d'ordre économique, s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs et, pour reprendre la terminologie européenne, un motif non-inhérent à la personne du salarié. À cet égard, la distinction traditionnelle entre la cause qualificative et la cause justificative de la rupture (9) s'avère fructueuse pour l'analyse, dans la mesure où, si la RCC est dispensée de cause justificative, elle s'inscrit néanmoins dans le cadre de ruptures dont la cause qualificative est bien économique. Dans l'un des considérants du jugement, les juges administratifs admettent d'ailleurs, à mi-mot, la finalité économique des ruptures (10).

La troisième et dernière condition tient à l'imputabilité de la rupture. Celle-ci doit être, selon les termes

(8) J. Pélissier, préc.: « À partir du moment où la rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas suivie de l'embauche d'un autre salarié pour effectuer les tâches qui étaient précédemment accomplies par le signataire de l'accord, la suppression d'emploi est établie. Celle-ci fait présumer que la cause de la rupture a un caractère économique ».

(9) J. Pélissier, « La cause économique du licenciement », RJS 1992, pp. 527 et s.

(10) « Que si les requérants soutiennent que les suppressions de poste envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, cette seule circonstance, à la supposer établie, n'était pas, en elle-même, de nature à imposer la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ».

de la directive, « à l'initiative de l'employeur ». On pourrait soutenir, et nul doute que les avocats des employeurs le feront, que la nature conventionnelle de la rupture empêche d'imputer au seul employeur la responsabilité ou l'initiative de la rupture. Cependant, la RCC, aux termes même de l'article L. 1237-19 du Code du travail, est un processus de réduction du personnel initié par l'employeur qui engage une négociation collective. C'est donc lui qui fait le choix d'une restructuration avec réduction de personnel, lui qui détermine le nombre idéal de ruptures de contrats et qui négocie un accord avec les syndicats sur cette base. Dès lors, le consentement du salarié à la rupture, bien que réel, apparaît bien tardif et importe peu. Ce n'est, en effet, qu'en fin de procédure, une fois l'accord signé et appliqué, que l'on demande au salarié s'il souhaite partir. Celui-ci ne peut donc agir qu'en réaction à un souhait initial de l'employeur de rompre une pluralité de contrats de travail. Cette rupture, intervenant pour un motif non-inhérent à la personne du salarié, est donc bien, par sa construction procédurale, à l'initiative de l'employeur.

Les trois conditions posées par la directive de 98/59 CE étant remplies, il nous semble que la procédure de RCC, pour être valide, doit être précédée d'une procédure de licenciement économique collectif. Ce cumul des procédures ne signifie pas que les juges réécrivent le Code du travail et suppriment un dispositif voulu ardemment par le Gouvernement et le législateur. L'existence de la RCC n'est pas en jeu ici.

Il s'agit seulement de coordonner ce nouveau dispositif avec le droit existant, national et communautaire. Si un tel cumul de procédures venait à être exigé par les tribunaux, il ne serait certainement pas de nature à encourager la pratique des RCC pour les employeurs. Ce que le droit communautaire nous apprend, cependant, c'est que rompre un contrat de travail pour un motif non-inhérent à la personne du salarié, même si cette rupture ne s'analyse pas en un licenciement *stricto sensu*, est un acte grave qui nécessite la mise en place d'une procédure particulière, celle prévue par chaque État membre en matière de licenciement économique collectif. Si la RCC ne disparaît donc pas, elle apparaît sous un autre jour, celui d'un mode alternatif de restructuration à chaud. En attendant, pour tous les employeurs ayant négocié des RCC sans procédure de licenciement économique, le risque juridique est important. Les juges pourraient ainsi, en application de l'article L. 1235-11, constater que des licenciements sont intervenus alors que la procédure des licenciements est nulle et ordonner la réintégration des salariés. Comme le relèvent justement J.-M. Albiol et J. Verneret (11), des sanctions pénales pourraient même être prononcées (12). Même si ce n'est guère l'objet de cette vénérable revue, nous pourrions ainsi donner aux entreprises la recommandation, en l'état du contentieux, et malgré ce premier jugement, de ne pas pratiquer de RCC.

Raphaël Dalmasso

(11) J.-M. Albiol et J. Verneret, préc.

(12) V. art. L. 1238-2 à L. 1238-4.

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture conventionnelle collective (RCC) – Contrôle de l'accord par la Direccte – Employeur devant appliquer les règles impératives en matière de procédure de licenciement économique collectif (consultations du CE et du CHSCT, plan de sauvegarde de l'emploi) (non).

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE CERGY-PONTOISE 16 octobre 2018

Fédération Sud Activités postales et de télécommunications, CHSCT du site d'Asnières-sur-Seine de la société Téléperformance France et M. L. (n°180-7099)

Vu la procédure suivante :

Par une requête, et un mémoire complémentaire, enregistrés respectivement le 18 juillet 2018 et le 19 septembre 2018, la Fédération Sud activités postales et de télécommunications, représentée par M. A, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du site d'Asnières-sur-Seine de la société Téléperformance France, ainsi que M. L., salarié de la société Téléperformance France, tous représentés par M^e Judith Krivine, avocat au barreau de Paris, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 18 mai 2018 par laquelle la directrice régionale des entreprises, de la

concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Île-de-France a validé l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective de la société Téléperformance France en date du 2 mai 2018 ;

2°) de mettre à la charge de l'État les sommes de 3.000 euros et de 500 euros à verser respectivement à la Fédération Sud activités postales et de télécommunications et à M. L. en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Les requérants soutiennent :

- que la décision attaquée a été prise par une autorité incompétente ;

- que la décision attaquée méconnaît l'article L.1237-19 al. 2 du Code du travail, dès lors que la Direccte a été informée tardivement de l'ouverture des négociations en vue de la conclusion de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective ;
- que la Direccte n'a pas procédé à un contrôle suffisant des documents transmis ;
- que la Direccte ne pouvait légalement valider l'accord litigieux en raison du défaut de consultation des instances représentatives du personnel (IRP) sur le projet de réorganisation dans lequel s'inscrit la rupture conventionnelle collective ;
- que la Direccte ne pouvait légalement valider l'accord litigieux, dès lors que celui-ci a pour effet d'éluider les règles impératives applicables en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- que la décision attaquée est entachée d'une erreur d'appréciation, dès lors qu'elle procède à la validation d'un accord collectif comportant des critères et des modalités de départage des candidats à la rupture conventionnelle ne garantissant pas le respect du principe d'égalité ;
- que la décision attaquée est entachée d'une erreur d'appréciation, dès lors qu'elle procède à la validation d'un accord collectif négocié de manière déloyale et en méconnaissance de l'obligation de neutralité de l'employeur.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 3 septembre 2018 et le 26 septembre 2018, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Île-de-France conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Par un mémoire, enregistré le 3 septembre 2018, la société Téléperformance France, représentée par M^e Philippe Chapuis, avocat au barreau de Paris, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge solidaire de la Fédération Sud activités postales et de télécommunications et de M. L la somme de 3.000 euros au titre de l'article L.761-1 du Code de justice administrative.

Elle soutient que :

- les conclusions présentées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont irrecevables en raison du défaut de qualité à agir de ce comité ;
- les conclusions présentées par la fédération requérante sont irrecevables en raison du défaut d'habilitation à ester en justice de son représentant ;
- les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Un mémoire, enregistré le 28 septembre 2018, a été présenté par la société Téléperformance France ;

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- le Code du travail ;
- le Code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. A., conseiller rapporteur,
- les conclusions de Mme B., rapporteur public ;
- les observations de M^e Krivine, représentant les requérants, de M. D., représentant la Direccte Île-de-France, et celles de M^e Renucci ? représentant la société Téléperformance.

1. Considérant que la société Téléperformance France, société anonyme à conseil d'administration, dont le siège social est situé à Asnières-sur-Seine (92), spécialisée dans le secteur de la gestion « multicanal » de l'expérience client externalisée, et disposant, à la date du 31 décembre 2017, d'un effectif total de 2.175 salariés répartis sur treize sites distincts, a engagé, le 10 janvier 2018, des négociations avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise en vue de la signature d'un accord collectif aux fins de rupture conventionnelle collective dans le cadre des dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail ; qu'un accord collectif portant mesures de rupture conventionnelle collective et de congé de mobilité a été signé le 2 mai 2018 entre la direction de la société Téléperformance France et trois organisations syndicales représentatives (CFDT/F3C, CFE-CGC, CFTE/CSFV) ; que, dans le cadre de la restructuration des effectifs de la société, cet accord prévoit, notamment, la suppression de 226 postes de travail ; que le dossier de demande de validation de l'accord collectif ainsi conclu a été transmis le 3 mai 2018 à la Direccte Île-de-France ; qu'à la suite d'une décision de complétude du dossier de validation en date du 15 mai 2018, l'administration du travail a, par une décision du 18 mai 2018, validé l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective de la société Téléperformance France ; que, par la requête susvisée, la Fédération Sud activités postales et de télécommunications, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du site d'Asnières-sur-Seine de la société Téléperformance France, ainsi que M. L., salarié de cette société et membre du bureau fédéral Sud PTT, demandent au tribunal d'annuler cette décision de validation ;

Sur les conclusions à fin d'annulation et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les fins de non-recevoir opposées en défense :

En ce qui concerne la légalité externe de la décision attaquée :

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L.1237-19-5 du Code du travail : « L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente » ; qu'aux termes de l'article R.12376 du même

code : « *L'autorité administrative mentionnée aux articles L.1237-19-3 à L.1237-19-5, L.1237-19-7 et L.1237-19-8 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause* » ; qu'enfin l'article R.1237-6-1 de ce code dispose que « *Lorsque le projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective inclut des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L.1237-19. Ce directeur saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi, qui procède à la désignation du directeur régional compétent. La décision de désignation est communiquée à l'entreprise dans un délai de dix jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. À défaut de décision expresse, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique ainsi que les organisations syndicales représentatives* » ;

3. Considérant que le projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective de la société Téléperformance France, conclu le 2 mai 2018, concernait des établissements relevant de la compétence de plusieurs directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; qu'ainsi, par une décision du 8 février 2018, prise en application des dispositions précitées, le ministre du Travail a procédé à la désignation de la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi d'Île-de-France, en qualité d'autorité compétente pour se prononcer sur la demande de validation de cet accord collectif ; que, par un arrêté interministériel en date du 29 août 2016, Mme B, signataire de la décision en litige, a été régulièrement nommée directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France pour une durée de cinq ans à compter du 5 septembre 2016 ; qu'en cette qualité, elle était donc compétente pour signer la décision litigieuse ; qu'ainsi, le moyen tiré de l'incompétence du signataire de la décision attaquée manque en fait ; qu'en outre, cette décision de désignation a été communiquée à l'entreprise dans le délai de dix jours prévu par les dispositions précitées de l'article R.1237-6-1 du Code du travail, puis transmise par courrier électronique aux organisations syndicales ; que le moyen ainsi soulevé doit être écarté ;

4. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de

l'article L.1237-19 du Code du travail, « *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité* » ;

5. Considérant que les requérants soutiennent qu'en méconnaissance des dispositions précitées du second alinéa de l'article L.1237-19 du Code du travail, l'administration a seulement été informée le 1^{er} février 2018 des négociations entamées le 10 janvier 2018 en vue de la conclusion de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective de la société Téléperformance France ; que, toutefois, s'il ressort des pièces du dossier que l'administration a été informée le 1^{er} février 2018, alors même que les négociations de l'accord collectif avaient effectivement débutées le 10 janvier 2018, l'observation du délai d'information impartie par les dispositions précitées n'est pas prescrite à peine de nullité de la procédure ; qu'en tout état de cause, il ne ressort pas des pièces du dossier, et n'est au demeurant pas allégué par les requérants, que l'inobservation de ce délai, lequel a pour objet principal de permettre à l'administration du travail d'exercer un suivi de la négociation collective, ainsi que de procéder, en application des dispositions précitées de l'article R.1237-6-1 du Code du travail, à la désignation du directeur régional compétent pour se prononcer sur la demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, ait eu pour conséquence de porter atteinte à une garantie de procédure ou ait exercé une influence sur le sens de la décision litigieuse ; que, par suite, le moyen doit être écarté ;

6. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes de l'article L.1237-19-3 du Code du travail, « *L'accord collectif mentionné à l'article L.1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation. L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée : / 1° De sa conformité au même article L.1237-19 ; / 2° De la présence des clauses prévues à l'article L.1237-19-1 ; / 3° Du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L.1237-19-1 ; / 4° Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique* » ;

7. Considérant que, si les requérants soutiennent que l'administration aurait procédé à un contrôle insuffisant des pièces du dossier de demande de validation de l'accord collectif du 2 mai 2018, il ressort toutefois des motifs de la décision contestée que l'ensemble des éléments soumis au contrôle de l'administration, en application des dispositions précitées de l'article L.1237-19-3 du Code du travail, a été vérifié par la Direccte Île-de-France ; qu'à cet égard, l'absence de réponse expresse de l'administration à la demande de refus de validation présentée le 11 mai 2018 par l'organisation syndicale requérante n'est pas de nature à révéler une insuffisance de contrôle, par l'administration,

des documents présentés par l'employeur à l'appui de sa demande de validation ; qu'enfin, l'absence de mention dans la décision litigieuse de cette demande syndicale du 11 mai 2018 n'est pas davantage de nature à révéler une insuffisance de contrôle de l'administration ; que, dès lors, le moyen ainsi soulevé ne peut qu'être écarté ;

En ce qui concerne la légalité interne de la décision attaquée :

8. Considérant, en premier lieu, que l'article L.1237-19-1 du Code du travail prévoit que « *L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine : 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe* » ; que le 4° de l'article L.1237-19-3 du même code dispose que « *L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée : (...) Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique* » ;

9. Considérant que les requérants soutiennent que l'administration aurait entaché sa décision d'une erreur de droit en ce qu'elle aurait procédé à la validation de l'accord collectif, nonobstant l'absence de consultation du comité d'entreprise, d'une part, et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société Téléperformance, d'autre part ;

10. Considérant, toutefois, d'une part, qu'il appartient seulement à l'administration du travail, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective sur le fondement de l'article L.1237-19-3 du Code du travail, de s'assurer, le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité d'entreprise au regard des prescriptions dudit accord, ainsi que le prévoit l'article L.1237-19-1 du Code du travail ; qu'en l'espèce, l'accord collectif du 2 mai 2018 avait prévu l'organisation de deux réunions d'information du comité d'entreprise à l'occasion de l'engagement des négociations et à l'issue de celles-ci ; que la décision litigieuse relève que le comité d'entreprise de la société Téléperformance France s'est dûment réuni, une première fois, pour informer l'instance de l'ouverture des négociations d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective et, une seconde fois, à l'issue des négociations, le 17 mai 2018, pour présenter l'accord signé et préalablement adressé à ses membres ; qu'ainsi, il ressort des termes mêmes de la décision litigieuse que l'administration s'est assurée, ainsi qu'il lui incombait, de la régularité de la procédure d'information du comité d'entreprise ;

11. Considérant, en outre, que la circonstance que la conclusion de l'accord collectif litigieux, en ce qu'elle aurait pour effet de procéder à des ruptures conventionnelles collectives contribuant à « *une restructuration et à une compression des effectifs salariés de la société* », aurait dû être précédée d'une consultation du comité d'entreprise de la société Téléperformance France sur le fondement des compétences générales de celui-ci, telles que prévues aux articles L.2323-1, L.2323-31, et L.2323-

46 du Code du travail, est, à la supposer établie, sans incidence sur la légalité de la décision attaquée ;

12. Considérant, d'autre part, que lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, il n'appartient pas à l'administration de vérifier la régularité de la procédure de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'au surplus, les dispositions spécifiquement applicables à la procédure de rupture conventionnelle collective ne prévoient aucune consultation de ce comité, préalablement à la signature du projet d'accord collectif ; que, dans ces conditions, le moyen tiré de l'erreur de droit doit être écarté ;

13. Considérant, en deuxième lieu, que le 1° de l'article L.1237-19-3 du Code du travail dispose que « *L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de sa conformité au même article L.1237-19* » ; qu'aux termes de l'article L.1237-19 du même code : « *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois* » ; qu'enfin, le 7° de l'article 1237-19-1 du même code dispose que « *Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, tels que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L.1237-18-1 à L.1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés* » ;

14. Considérant que les requérants soutiennent que l'administration aurait entaché sa décision d'une erreur de droit en validant l'accord collectif litigieux alors qu'en raison des motifs de nature économique à l'origine de la conclusion de cet accord, la direction de la société Téléperformance a éludé les règles impératives applicables en matière de plan de sauvegarde de l'emploi et aurait dû procéder à l'élaboration d'un tel plan ; que, toutefois, il ressort des pièces du dossier, et en particulier des termes mêmes de la décision contestée, que, conformément aux dispositions précitées de l'article L.1237-19-3 du Code du travail, définissant le champ du contrôle administratif d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, la Direccte Île-de-France s'est assurée de la conformité de cet accord à l'article L.1237-19 du Code du travail, de la présence des clauses de l'article L.1237-19-1 et enfin du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement prévues au 7° du même article L.1237-19-1 du Code du travail ; que si les requérants soutiennent que les suppressions de poste envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, cette seule circonstance, à la supposer établie, n'était pas, en elle-même, de nature à imposer la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que, conformément aux

dispositions de l'article L. 1237-19 du Code du travail, il ressort des stipulations de l'accord collectif, et en particulier de son article 3, que la direction de la société Téléperformance France a expressément pris l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pendant une période de douze mois suivant les premiers départs réalisés en application du même accord ; que ce délai raisonnable est de nature à établir l'absence de contournement des règles relatives au licenciement pour motif économique ; qu'en outre, contrairement à ce que soutiennent les requérants, les dispositions de l'article L. 1237-19-1 du Code du travail imposent seulement de prévoir dans l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective des mesures « visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents », mais ne rendent pas obligatoire l'élaboration d'un plan de reclassement interne des salariés, lesquels bénéficient, au demeurant, en application du titre VI de l'accord collectif, de diverses mesures d'accompagnement de l'évolution de l'organisation de l'entreprise ; que la circonstance invoquée selon laquelle l'accompagnement des salariés serait moins favorable que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, à la supposer établie, est sans incidence sur la légalité de la décision de validation contestée ; que, dans ces conditions, le moyen tiré de l'erreur de droit dont serait entachée la décision litigieuse doit être écarté ;

15. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes du 2° de l'article L. 1237-19-3 du Code du travail : « (...) L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée : (...) De la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ; (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 1237-19-1° : « L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine : (...) 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; 4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés (...) ; (...) 6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; (...) 8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective ; (...) » ; qu'en application de ces dispositions, lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, il appartient seulement à l'administration de vérifier la présence, au sein de cet accord collectif, des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 du Code du travail ;

16. Considérant que les requérants soutiennent que les stipulations fixant les modalités de validation des candidatures à la procédure de rupture conventionnelle collective, ainsi que les critères de départage entre salariés en cas de pluralité de demandes de départ sur un même poste, seraient contraires au principe d'égalité, et qu'ainsi l'administration aurait entaché sa décision d'une erreur d'appréciation en procédant à la validation de l'accord collectif ; que ; toutefois, comme exposé au point précédent, dans le cadre de l'instruction de la demande de validation de l'accord collectif du 2 mai 2018, il n'appartenait pas

à l'administration de contrôler les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective fixées par l'accord collectif et librement négociées entre l'employeur et les organisations syndicales, mais seulement de s'assurer de la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 du Code du travail ; que la décision contestée précise que l'accord inclut l'ensemble de ces clauses ; qu'en particulier, il ressort des termes de la décision attaquée que l'administration a vérifié la présence, dans l'accord collectif, des clauses portant sur les conditions que doit remplir le salarié pour pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle (3°), sur les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés (4°), sur les critères de départage entre les potentiels candidats au départ (6°) et, enfin, sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (8°) ; qu'en définitive, l'administration a validé l'accord collectif du 2 mai 2018 après avoir effectué, de manière exhaustive et adéquate, le contrôle administratif qu'il lui appartenait d'exercer en application du 2° de l'article L. 1237-19-3 du Code du travail et n'a ainsi pas méconnu l'étendue de ses propres compétences ; que le moyen ainsi soulevé doit être écarté ;

17. Considérant, en quatrième et dernier lieu, qu'aux termes de l'article L. 2232-12, figurant au sein du titre III, relatif aux « conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail », du livre II, intitulé « la négociation collective – les conventions et accords collectifs de travail », de la 2^{ème} partie, consacrée aux « relations collectives de travail », du Code du travail : « La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. (...) / L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. / Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit » ; qu'aux termes du III de l'article 40 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail « Les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12 du code du travail sont applicables aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective » ;

18. Considérant que les requérants soutiennent que l'administration ne pouvait légalement procéder à la validation de l'accord collectif du 2 mai 2018 alors que celui-ci n'aurait pas été négocié loyalement par la direction de la société Téléperformance France, laquelle aurait méconnu son obligation de neutralité à l'égard des organisations syndicales ; qu'à l'appui de leur moyen, les requérants font valoir que le projet d'accord soumis à la signature des organisations syndicales a été rédigé à la suite d'une réunion de

négociation du 13 mars 2018, à laquelle le syndicat Sud PTT n'aurait pas été convié ; que, toutefois, il ressort des pièces du dossier et, en particulier, d'un courrier électronique adressé le 13 avril 2018 par M. A, en sa qualité de membre du bureau fédéral de la fédération Sud PTT, que cette organisation syndicale a participé aux négociations du 13 mars 2018 auxquelles, contrairement à ce qui est soutenu, elle a dûment été conviée ; que, si les requérants soutiennent que la signature de l'accord aurait été proposée sur la base d'une version du projet d'accord collectif en date du 10 avril 2018 non communiquée au syndicat Sud PTT, ils ne produisent, toutefois, aucune pièce de nature à établir la réalité de cette allégation ; que la circonstance invoquée, à la supposer établie, que la direction de la société Téléperformance France n'ait pas répondu à des demandes du Syndicat Sud PTT dans le cadre de la négociation de l'accord collectif n'est pas, à elle seule, de nature à établir que cet accord collectif aurait été négocié de manière déloyale ;

19. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les conclusions tendant à l'annulation de la décision en date du 18 mai 2018, par laquelle la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Île-de-France a validé l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective de la société Téléperformance France en date du 2 mai 2018, doivent être rejetées ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L.761-1 du Code de justice administrative :

20. Considérant qu'aux termes de l'article L.761-1 du Code de justice administrative « Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à

l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation » ;

21. Considérant que les dispositions de l'article L.761-1 du Code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'État, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme demandée par les requérants, au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge solidaire des requérants la somme demandée par la société Téléperformance France au titre de ces mêmes dispositions ;

DÉCIDE :

Article 1^{er} : La requête susvisée est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société Téléperformance France présentées au titre de l'article L.761-1 du Code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la Fédération Sud activités postales et de télécommunications, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du site d'Asnières-sur-Seine de la société Téléperformance France, à M. L, à la société Téléperformance France SA et au ministre du Travail.

Copie en sera adressée pour information à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe) d'Île-de-France.

(M^e Krivine, M^e Chapuis et Renucci, av.)

Karine Parrot

Carte blanche

L'État contre les étrangers

La fabrique
éditions

La fabrique éditions - mars 2019
ISBN 9782358721790
15 euros - 304 p.

CARTE BLANCHE L'ÉTAT CONTRE LES ÉTRANGERS

Par Karine Parrot

Qu'est-ce qu'un étranger ? Qu'est-ce qu'un « migrant économique » ? Que lire derrière tous ces noms – Schengen, Frontex, Dublin – et ces sigles, OFPRA, CRA, OQTF ? La réponse, on la lira ici : ce sont les pièces d'un masque derrière lequel l'État français organise et dissimule une lutte féroce contre les étrangers, les plus pauvres, les plus noirs, les plus arabes. Du dernier commissariat jusqu'au Conseil d'État et à la Cour de cassation – plus question ici de séparation des pouvoirs – l'appareil d'État suit la loi quand elle l'arrange et la baffoue quand elle le gêne. Si c'est trop visible, la haute fonction publique prépare une nouvelle loi qui permet plus de contrôles, plus d'enfermements, qui donne carte encore plus blanche à l'exécutif dans cette lutte contre un ennemi décidément bien commode.

Un livre qui révèle les rouages méconnus de la machine répressive contre les étrangers.

Karine Parrot est professeure de droit à l'Université de Cergy-Pontoise, membre du GISTI (Groupe d'information et de soutien des immigré-es).