

Document 1 de 1



La Semaine Juridique Social n° 40, 29 Septembre 2015, 1346

D'une motivation l'autre : le Conseil d'État « sécurise » la loi du 14 juin 2013

Commentaire par Jean Martinez
 avocat associé, cabinet Chassany Watrelot & Associés

et Jean-Joseph Giudicelli
 avocat associé, cabinet AdDen Méditerranée

Licenciement pour motif économique

Sommaire

Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du Code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'Administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière.

Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Il appartient à ce titre à l'Administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité.

Toutefois, d'une part, l'employeur, qui informe et consulte le comité d'entreprise sur son propre projet, n'est pas tenu d'adresser des éléments d'information relatifs à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu.

D'autre part, la circonstance que le secteur d'activité retenu par l'employeur ne serait pas de nature à établir le bien-fondé du projet soumis au comité d'entreprise ne saurait être utilement invoquée pour contester la légalité d'une décision d'homologation. En effet, l'Administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé.

CE, 22 juill. 2015, n° 385816, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social c/ Comité central d'entreprise de la société HJ Heinz France : JurisData n° 2015-017643

LE CONSEIL D'ÉTAT STATUANT AU CONTENTIEUX - (...)

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par une décision du 7 janvier 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document de la société H.J. Heinz France SAS fixant un plan de sauvegarde de l'emploi pour un projet de licenciement collectif pour motif économique ; que par un jugement du 22 avril 2014, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé cette décision ; que par un arrêt du 16 septembre 2014, la cour administrative d'appel de Versailles, après avoir censuré le motif d'annulation retenu par le tribunal administratif, tiré d'une insuffisance de motivation de la décision attaquée, a confirmé cette annulation pour un autre motif, tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation conduite par l'employeur ; que le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social se pourvoit en cassation contre cet arrêt ;

2. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du Code du travail : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. (...)* » ; que les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du même code prévoient que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi peut être déterminé par un accord collectif d'entreprise et qu'à défaut d'accord, il est fixé par un document élaboré unilatéralement par l'employeur ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision litigieuse : « *En l'absence d'accord collectif (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié (...) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise (...)* » ;

3. Considérant, d'autre part, qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1233-28 du Code du travail que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours doit réunir et consulter, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ; qu'à ce titre, le I de l'article L. 1233-30 du même code dispose, s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que : « (...) *l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ; / 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. (...) Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-31 : « *L'employeur adresse au représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. / Il indique : / 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; (...)* » ; que l'article L. 1233-32 dispose que, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur adresse « *outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31 (...) le plan de sauvegarde de l'emploi (...)* » ; qu'enfin, l'article L. 2323-15 dispose que : « *Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. / Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L.1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. (...)* » ;

4. Considérant qu'il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie par un

employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du Code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière ; qu'elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause ;

5. Considérant que lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité ; que toutefois, d'une part, l'employeur, qui informe et consulte le comité d'entreprise sur son propre projet, n'est pas tenu d'adresser des éléments d'information relatifs à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu ; que, d'autre part, la circonstance que le secteur d'activité retenu par l'employeur ne serait pas de nature à établir le bien-fondé du projet soumis au comité d'entreprise ne saurait être utilement invoquée pour contester la légalité d'une décision d'homologation ; qu'en effet, l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé ;

6. Considérant qu'il ressort des termes de l'arrêt attaqué que le motif économique du projet de licenciement de la société H.J. Heinz France SAS reposait sur la prise en considération d'un secteur d'activité dont l'employeur soutenait, devant le comité central d'entreprise, qu'il correspondait aux filiales européennes du groupe Heinz ; que, dès lors, en jugeant que le secteur d'activité du groupe dont relève la société H.J. Heinz France SAS comportait des filiales situées hors d'Europe et que, faute que le comité central d'entreprise ait reçu des informations relatives à la situation économique de ces autres sociétés, la procédure d'information et de consultation n'avait pas été régulière, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ;

7. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles doit être annulé ;

8. Considérant que, le délai de trois mois imparti à la cour administrative d'appel pour statuer par les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail étant expiré, il y a lieu pour le Conseil d'État, en application des mêmes dispositions, de statuer immédiatement sur l'appel formé par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social contre le jugement du 22 avril 2014 du tribunal administratif de Cergy-Pontoise ;

9. Considérant que si le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a, à la suite de l'annulation de sa décision du 7 janvier 2014 par le tribunal administratif de Cergy-Pontoise, pris le 10 juin 2014 une nouvelle décision d'homologation du document présenté par la société H.J. Heinz France SAS, cette décision a été annulée par un arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 10 mars 2015 ; qu'ainsi le comité central d'entreprise de la société H.J. Heinz France SAS et autres ne sont pas fondés à soutenir que l'intervention de cette nouvelle décision rend sans objet l'appel formé contre le jugement du 22 avril 2014 du tribunal administratif ;

10. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-4 du Code du travail : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours (...) et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours (...).* / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un

accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée » ; que si ces dispositions impliquent que la décision qui valide un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, ou la décision qui homologue un document fixant le contenu d'un tel plan, doivent énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles ces décisions sont notifiées puissent à leur seule lecture en connaître les motifs, elles n'impliquent ni que l'administration prenne explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle en application des dispositions des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton ;

11. Considérant que la décision attaquée du 7 janvier 2014, qui a été notifiée à la société H.J. Heinz France SAS ainsi qu'au comité central d'entreprise requérant, fait notamment mention des différentes réunions du comité central d'entreprise, des observations adressées par l'administration lors de la procédure d'information et de consultation de ce comité et du caractère régulier de cette procédure « au vu des éléments transmis » par l'employeur au comité central d'entreprise ; qu'une telle motivation, qui n'avait pas à mentionner spécifiquement l'injonction adressée le 13 novembre 2013 par l'administration à la société H.J. Heinz France SAS ou la réponse de l'employeur à cette injonction, répond en l'espèce, contrairement à ce que soutiennent, tant en première instance que devant le Conseil d'État statuant en appel, le comité central d'entreprise de la société H.J. Heinz France et autres, aux exigences de l'article L. 1233-57-4 du Code du travail ; que, par suite, c'est à tort que le tribunal administratif de Cergy-Pontoise s'est fondé sur le caractère insuffisant de cette motivation pour annuler la décision du 7 janvier 2014 ;

12. Considérant toutefois qu'il appartient au Conseil d'État, saisi par l'effet dévolutif de l'appel, d'examiner les autres moyens soulevés par le comité central d'entreprise de la société H.J. Heinz France et autres devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise ;

13. Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit au point 4 ci-dessus que l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être légalement accordée si le comité d'entreprise n'a pas disposé des informations, notamment sur les raisons économiques, financières ou techniques invoquées par l'employeur, lui permettant de formuler en toute connaissance de cause ses avis sur l'opération projetée et sur le projet de licenciement ;

14. Considérant qu'ainsi qu'il a été dit ci-dessus, il ressort des pièces du dossier que la société H.J. Heinz France SAS soutenait, dans les documents soumis au comité central d'entreprise au cours de la procédure d'information et de consultation, que le projet de restructuration et de licenciement était fondé sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité des sociétés du groupe Heinz relevant d'un secteur d'activité dont la société indiquait qu'il correspondait au territoire européen ; que si, à la suite d'une injonction adressée en ce sens par l'administration, elle a fourni au comité central d'entreprise des éléments destinés à justifier le choix d'un tel secteur d'activité, elle s'est, en revanche, bornée à lui adresser des éléments économiques qui, portant presque exclusivement sur le marché français, ne présentaient pas l'évolution de l'activité de l'ensemble des entreprises européennes du groupe Heinz au regard de la concurrence dans des conditions permettant d'apprécier la menace pesant sur leur compétitivité ; que cette omission, qui a entaché d'irrégularité la procédure d'information et de consultation prévue par l'article L. 1233-30 du Code du travail, faisait par suite obstacle à ce que, par sa décision du 7 janvier 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France homologue le document établi par la société H.J. Heinz France SAS ;

15. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé cette décision ;

Sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative :

16. Considérant que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge de l'État une somme de 500 euros à verser au comité central d'entreprise de la société H.J. Heinz France SAS, au syndicat CGT Benedicta

SA et à MM. I., A., D., F. B. et C. B., au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative, pour les frais exposés par eux tant en appel qu'en cassation ;

17. Considérant que la société H.J. Heinz France SAS n'a pas formé contre le jugement du tribunal administratif de Cergy-Pontoise l'appel que, défenderesse en première instance, elle aurait été recevable à présenter ; que si la cour administrative d'appel de Versailles l'a mise en cause pour produire des observations sur l'appel régulièrement formé par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, cette circonstance n'a pas eu pour effet de lui conférer la qualité de partie à l'instance d'appel ; qu'elle ne saurait par suite, et alors même qu'elle a été appelée à produire des observations en qualité de bénéficiaire de l'acte en litige, être regardée comme ayant qualité de partie à la présente instance ; que ses conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative doivent, en conséquence, être rejetées ;

Décide :

o Article 1er : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 16 septembre 2014 est annulé.

o Article 2 : L'appel du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est rejeté.

o Article 3 : Les conclusions de la société H.J. Heinz France SAS présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative sont rejetées (...)

Note :

En droit du travail, la sécurité juridique se joue autant dans les prétoires que dans les assemblées. Nombre de dispositions légales visant à « sécuriser » les procédures de licenciement pour motif économique (au travers de la prescription, des délais de consultation) ont ainsi été neutralisées par la jurisprudence. La question se posait donc naturellement de savoir si les apports, sur ce terrain, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, contreparties des nouveaux droits offerts aux salariés aux termes du compromis de l'ANI du 11 janvier 2013, allaient être préservés par les tribunaux. Le Conseil d'État apporte une réponse positive sur deux points essentiels. Le premier est ancien et porte sur l'appréciation du motif économique. L'autre est nouveau pour les travaillistes puisqu'il concerne les exigences pesant sur l'Administration dans le cadre de la motivation de ses décisions d'homologation ou de validation des PSE.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt commenté, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise avait annulé la décision d'homologation du PSE unilatéral présenté par l'employeur au motif que celle-ci était, selon lui, insuffisamment motivée. Dans son jugement, le tribunal reprochait à l'Administration de ne pas avoir fait état dans sa décision d'une injonction adressée par l'Administration à l'employeur et de la réponse de celui-ci. La cour administrative d'appel de Versailles a infirmé ce jugement en considérant que la motivation de la décision d'homologation était régulière mais a néanmoins confirmé l'annulation de cette décision pour un autre motif tiré de ce que le comité central d'entreprise n'aurait pas été suffisamment informé sur le projet de licenciement collectif. Si le Conseil d'État annule finalement la décision d'homologation, il n'en a pas moins censuré les décisions des juges du fond en adoptant, sur le principe, une vision souple et non formaliste à la fois du point de vue du contrôle par l'Administration de la motivation du licenciement (1) et du contrôle par le juge administratif de la motivation de la décision de validation ou d'homologation d'un PSE (2).

1. Les bornes du contrôle administratif quant à la motivation du licenciement

Que la validité du motif économique, réservée à l'examen prud'homal, ne soit pas un critère de validité du PSE est une certitude ancienne dont seules les tribulations des affaires *Viveo et autres* avaient pu faire douter. La loi du 14 juin 2013

a confirmé ce dispositif mais l'activisme judiciaire attesté par les affaires précitées pouvait faire craindre qu'il soit remis en cause devant le juge administratif. La question n'a pas tardé à se présenter dans l'affaire *Heinz*, non pas de manière frontale, puisque le juge administratif rappelle d'un bout à l'autre de la procédure qu'il n'appartient pas à l'Administration de se prononcer sur l'existence et le bien fondé du motif économique, mais par le truchement des informations dues au comité d'entreprise. Les premiers juges décident en effet que l'Administration devant vérifier qu'il a « pu se prononcer, en toute connaissance de cause, sur le motif économique invoqué par l'employeur », une irrégularité s'attache au fait qu'il n'ait « pas été mis en mesure de se prononcer sur la situation de la compétitivité du groupe et sur la pertinence du périmètre de réorganisation retenu ». Plus spécifiquement, ils reprochent à l'employeur d'avoir retenu un secteur d'activité européen alors qu'il faisait partie d'un « groupe mondial comprenant des filiales intervenant dans les mêmes secteurs d'activité au-delà du cadre européen ». Le Conseil d'État censure cette approche et dessine les contours de l'obligation de l'employeur vis-à-vis de son comité d'entreprise.

A. - L'employeur doit expliciter le choix du secteur d'activité retenu et fournir des informations suffisantes dans ce périmètre...

Depuis l'arrêt *Videocolor* (Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 93-42.690), le secteur d'activité est, dans le groupe, le périmètre au sein duquel est évalué le motif économique invoqué par l'employeur. Cette problématique, qui concerne le contrôle dévolu au conseil de prud'hommes (C. trav., art. L. 1233-3), se présente dès la consultation des représentants du personnel puisque l'employeur les informe, en vertu de l'article L. 1233-31 du Code du travail, des raisons du projet présenté. La note d'information décrit donc, au sein du secteur retenu, le motif qui servira de fondement aux licenciements. Dans cet exercice, le Conseil d'État affirme que l'employeur doit exposer à la fois la situation économique du secteur d'activité pris en considération et « les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité ». C'est la première de ces exigences qui entraîne en définitive l'annulation de la décision d'homologation : si la société Heinz a fourni au comité central d'entreprise des éléments destinés à justifier le choix du secteur d'activité retenu, « elle s'est, en revanche, bornée à lui adresser des éléments économiques qui, portant presque exclusivement sur le marché français, ne présentaient pas l'évolution de l'activité de l'ensemble des entreprises européennes du groupe Heinz au regard de la concurrence dans des conditions permettant d'apprécier la menace pesant sur leur compétitivité ». Or il reste acquis que l'employeur doit adresser au comité d'entreprise « tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause ».

La seconde exigence, dont la précision est assez nouvelle, se comprend comme une contrepartie à la liberté laissée à l'employeur : il est libre de définir le secteur pertinent mais doit expliciter les raisons de son choix. Les employeurs devront donc veiller à exposer les raisons appuyant la délimitation retenue.

B. - ... mais il est seul juge de la pertinence du secteur d'activité retenu, y compris sur le plan géographique

Dans la décision relative au licenciement pour motif économique, quelle est la part qui relève du seul choix de l'employeur et celle qui est soumise au contrôle judiciaire ? La question est débattue et avait donné lieu à un premier repère, formulé de manière retentissante par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation : le juge du licenciement vérifie le caractère réel et sérieux mais n'a pas à contrôler « le choix effectué par l'employeur entre les solutions [*de restructuration*] possibles » (Cass. ass. plén., 8 déc. 2000, n° 97-44.219 : *JurisData* n° 2000-007299), solution ordinairement traduite par l'idée que l'employeur est « seul juge » du choix économique.

Comment envisager, dans ce contexte, la délimitation du secteur d'activité ? La chambre sociale de la Cour de cassation décide qu'il appartient à l'employeur de fournir au juge les éléments permettant de « connaître l'organisation du groupe, et notamment ses secteurs d'activité » (Cass. soc., 4 mars 2009, n° 07-42.381 : *JurisData* n° 2009-047261 ; *JCP S* 2009, 1190, note P.-Y. Verkindt), afin qu'il puisse déterminer les limites du secteur pertinent (Cass. soc., 6 déc. 2005, n° 03-46.477 : *JurisData* n° 2005-031237). Elle décide aussi que « la spécialisation d'une entreprise dans le groupe ou son implantation dans un pays différent de ceux où sont situées les autres sociétés du groupe ne suffit pas à exclure son

rattachement à un même secteur d'activité » (*Cass. soc.*, 23 juin 2009, n° 07-45.668 : *JurisData* n° 2009-048779 ; *JCP S* 2009, 1505, note *J. Grangé*). Cette solution conduit en pratique à ce que le secteur d'activité du groupe comprenne l'ensemble des pays du monde où est implanté le groupe ce qui rend la démonstration d'un motif économique pertinent exagérément difficile (*J. Martinez et O. Sautel, Le motif économique de licenciement : Cahiers Lamy de la concurrence, févr. 2014.*).

Ces décisions, rendues sur le terrain du contrôle de la cause économique de licenciement, ont produit des effets sur celui de la consultation. On peut au moins citer en ce sens une ordonnance de référé du tribunal de grande instance de Chartres ayant condamné l'établissement Philips de Dreux à rouvrir ses portes au motif que la consultation du comité d'entreprise avait été menée sur la base d'un secteur d'activité erroné, le secteur téléviseurs au lieu du secteur, plus large, des produits grand public (*TGI Chartres, ord. réf., 19 févr. 2010, n° 10/00059*).

L'arrêt commenté remanie les données du sujet. Premièrement, il affirme que l'employeur n'est pas tenu « d'adresser des éléments d'information relatifs à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu ». Il est donc seul maître de la définition du secteur d'activité pertinent. Cette solution met fin à une insécurité majeure tenant à l'absence de définition satisfaisante du secteur d'activité (*J. Martinez, J.-L. Guitera et K. Martelet, Le motif économique de licenciement est-il économiquement rationnel ? : CDE 2012, dossier 24*). Deuxièmement, le Conseil d'État admet que le secteur d'activité puisse être délimité non seulement sur le plan des produits mais aussi sur celui du territoire concerné. Ainsi, la société Heinz pouvait valablement considérer que le secteur pertinent était celui des filiales européennes du groupe. Il s'ensuit la cassation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles : « en jugeant que le secteur d'activité du groupe dont relève la société H.J. Heinz France SAS comportait des filiales situées hors d'Europe et que, faute que le comité central d'entreprise ait reçu des informations relatives à la situation économique de ces autres sociétés, la procédure d'information et de consultation n'avait pas été régulière, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ». Cette erreur de droit consiste à outrepasser les bornes du contrôle imparti à l'Administration, et à sa suite, au juge administratif.

Cette solution rendue par le juge administratif, sur le terrain de la consultation du comité d'entreprise, se répercutera-t-elle sur le contentieux du licenciement ? On peut gager que le juge judiciaire conservera son droit de regard sur la délimitation du secteur d'activité. En effet, si le Conseil d'État l'écarte de son champ de contrôle, c'est justement parce que cette question renvoie à l'appréciation du motif économique qui est dévolue au juge judiciaire. Il faut en revanche espérer que cette décision fasse évoluer la jurisprudence judiciaire quant au principe même d'une délimitation géographique du secteur d'activité. L'obligation, pour une entreprise française, de justifier d'un motif économique à l'aune d'un secteur d'activité mondial n'est pas soutenable et il faut lui substituer une exigence plus rationnelle.

2. Le contrôle de la motivation de la décision administrative par le juge

Après avoir constaté que la question de la motivation de la décision de validation ou d'homologation d'apparence classique présente, en réalité, une certaine originalité (A), le Conseil d'État a clairement rejeté une vision maximaliste du contrôle par le juge administratif du caractère suffisant de cette motivation (B).

A. - L'originalité de l'obligation de motivation de la décision de validation ou d'homologation d'un PSE

La question des exigences de la motivation d'un acte administratif est très classique en droit administratif et ses contours apparaissent clairement définis depuis longtemps. L'article 3 de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'Administration dispose ainsi que « *la motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision* ». Le Conseil d'État en a tiré une formule de principe en jugeant qu'une décision administrative soumise à l'obligation de motivation « doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui

en constituent le fondement, de sorte que son destinataire puisse à sa seule lecture en connaître les motifs » (CE, 17 nov. 1982, n° 35065. - Adde, pour des exemples récents, CE, 12 mars 2012, n° 354165 : *JurisData* n° 2012-004225. - CE, 17 avr. 2015, n° 372195 : *JurisData* n° 2015-008969). Il s'agit donc d'une règle de forme de la décision administrative qui vise à imposer à l'Administration l'obligation d'exprimer les motifs de droit et de fait justifiant celle-ci et permettant ainsi de savoir que l'autorité administrative a rempli son office « à la seule lecture » de la décision. Ces principes généraux s'appliquent également en matière de motivation des décisions de validation ou d'homologation d'un PSE, laquelle est prévue de manière expresse par l'article L. 1233-57-4 du Code du travail ainsi que le rappelle le Conseil d'État dans l'arrêt commenté en reprenant la formule classique (*consid. 10*). Mais ces principes doivent être appliqués de manière originale dans la mesure où il s'agit d'une décision « favorable », en tout cas pour le pétitionnaire de la demande de validation ou d'homologation. À cet égard, le fait que cette décision affecte « défavorablement » les salariés licenciés justifie l'obligation de la motiver mais ne change pas sa nature, qui est une réponse favorable à la demande présentée par l'entreprise.

À ce stade, il faut rappeler que la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 (de même que les textes spécifiques prévoyant une obligation de motivation) ne concerne, de manière générale, que des décisions « défavorables » (c'est-à-dire une décision de refus, de sanction, etc.). Dans ce cadre, pour que les motifs d'une décision défavorable soient compris à sa seule lecture, il est nécessaire que l'Administration précise les éléments de fait et de droit sur lesquels elle se fonde pour considérer que ces motifs font obstacle à l'obtention d'une décision positive (il doit ainsi être précisé, par exemple, en quoi il manque un élément déterminant dans le dossier de demande ou en quoi la demande présentée viole une disposition législative ou réglementaire applicable et précisément déterminée). En revanche, au-delà du ou des motifs de refus retenus, l'Administration n'a pas à faire état des diligences qu'elle a menées dans le cadre de l'instruction ayant abouti à la décision de refus. Cette grille d'analyse n'est manifestement pas applicable en cas de décision « favorable ». En effet, il ne saurait être raisonnablement demandé à l'Administration de motiver sa décision en présentant en détail tous les éléments permettant de justifier en quoi la demande présentée est conforme à l'ensemble des règles de fond et de procédure applicables. Il appartenait donc au Conseil d'État de tracer, dans la décision commentée, les contours du contrôle spécifique que le juge administratif doit opérer sur la motivation de la décision de validation ou d'homologation d'un PSE.

B. - Le rejet d'un contrôle maximaliste du caractère suffisant de la motivation

Le Conseil d'État, après avoir annulé en tant que juge de cassation le motif d'annulation retenu par la cour administrative, devait, en tant que juge d'appel, trancher définitivement la question du bienfondé du moyen relatif à l'insuffisance de motivation retenu par le tribunal administratif. Il en a profité pour éclairer de manière plus générale les juges du fond sur les spécificités des décisions de validation et d'homologation. Un considérant de principe affirme ainsi que les dispositions de l'article L. 1233-57-4 n'impliquent « ni que l'administration prenne explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle (...) ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton » (*consid. 10*). Dans la foulée, le Conseil d'État censure logiquement le jugement du tribunal administratif de Cergy-Pontoise qui avait adopté un contrôle maximaliste revenant à exiger de l'Administration qu'elle reprenne dans sa décision l'ensemble des diligences accomplies lors de la procédure d'information et de consultation ce qui n'était pas raisonnable.

Il semble possible de considérer que le Conseil d'État va en réalité plus loin et remet également en cause la position retenue par certains juges du fond (dont la cour administrative d'appel de Versailles dans l'affaire *Heinz*) selon laquelle la décision de validation ou d'homologation n'a certes pas à préciser l'ensemble des diligences réalisées ni à retracer l'ensemble des éléments de la procédure (point qui est expressément confirmé par le Conseil d'État) mais doit « toutefois garantir aux destinataires d'une telle décision, (...) qu'elle a examiné l'ensemble des éléments sur lesquels son contrôle doit porter » (CAA Versailles, 16 sept. 2014, req. n° 14VE01826. - CAA Versailles, 16 sept. 2014, req. n° 14VE01833) ou « doit attester que l'Administration a vérifié l'ensemble des points sur lesquels doit porter son contrôle » (CAA Marseille, 1er juill. 2014, req. n° 14MA01909. - Adde, CAA Marseille, 24 oct. 2014, n° 14MA03521). En effet, selon le Conseil d'État, l'Administration n'a pas « à prendre explicitement parti sur chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle ». Par cette formulation négative, le Conseil semble refuser de sanctionner de

manière automatique la motivation qui n'aurait pas mentionné de manière explicite l'un ou l'autre des éléments légalement prévus et laisse finalement les juges du fond libres d'apprécier de manière globale et *in concreto* le caractère suffisant de la motivation retenue dans ce cas. Cette affirmation s'inspire de la formule retenue dans l'arrêt *Guimatho*, relative au cas particulier des décisions de la Commission nationale d'aménagement commercial, dont l'obligation de motivation instituée de manière prétorienne « n'implique pas que la commission soit tenue de prendre explicitement parti sur le respect par le projet qui lui est soumis de chacun des objectifs et critères d'appréciation fixés par les dispositions législatives applicables » (*CE, 27 mai 2002, n° 229187*). Ce faisant, le Conseil d'État confirme une nouvelle fois sa volonté de ne pas apparaître comme un juge formaliste dans la lignée de sa jurisprudence *Danthony* (*CE, 23 déc. 2011, n° 335477 : JurisData n° 2011-029064*) qui a d'ailleurs été transposée *mutatis mutandis* aux irrégularités affectant la procédure d'information et de consultation (*V. sur ce point not., CAA Paris, 22 janv. 2015, n° 14PA04400. - CAA Douai, 26 mars 2015, n° 14DA01979*). Toutefois, la question se pose de savoir jusqu'à quel point la motivation peut être considérée comme suffisante alors qu'elle ne fait pas état d'un contrôle légalement prévu. En effet, et sauf à considérer que certaines exigences prévues par les articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 sont plus importantes que les autres, ce qui ne ressort pas de l'état actuel de la jurisprudence, il semble difficile de considérer que la motivation de la décision d'homologation ou de validation pourra totalement faire l'impasse sur l'un des différents « blocs » de contrôle qu'il appartient à l'Administration d'effectuer (validité du contenu de l'accord collectif le cas échéant, régularité de la procédure d'information et de consultation, contenu du PSE, etc.) sans risquer l'irrégularité. À cet égard, il ne fait pas de doute que le Conseil d'État, s'il souhaite éviter un contrôle trop formaliste de la motivation des décisions d'homologation ou de validation, ne saurait donner un blanc-seing à l'Administration pour rendre des décisions motivées de manière laconique. Il en résulte, à notre sens, une conception nuancée et équilibrée du contrôle de l'obligation de motivation qui vise à vérifier que la décision est globalement motivée de manière substantielle sur les points essentiels. Ainsi, par exemple, ne sera pas jugé irrégulier le défaut de mention explicite de la régularité de l'information d'une des institutions représentatives du personnel qui doivent être consultées s'il est fait état de manière globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation.

Licenciement pour motif économique. - Plan de sauvegarde de l'emploi. - Contrôle de l'Administration. - Précisions

Textes : C. trav., art. L. 1233-24-4, L. 1233-30, L. 1233-57-4 et L. 2323-15,

Encyclopédies : Travail Traité, Fasc. 31-2 et 31-3, par Patrick Morvan