

Licenciement pour motif économique - Qualité et intérêt pour agir contre une décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi - Commentaire par Jean Martinez et Jean-Joseph Giudicelli

La Semaine Juridique Social n° 3, 26 Janvier 2016, 1025

Qualité et intérêt pour agir contre une décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi

**Commentaire par Jean Martinez avocat associé, cabinet Chassany Watrelot & Associés
et Jean-Joseph Giudicelli avocat associé, cabinet AdDen Méditerranée**

Licenciement pour motif économique

[Accès au sommaire](#)

Lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du Code du travail ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre ces décisions.

CE, 21 oct. 2015, n° 386123, Synd. CGT SKF Montigny et a. : JurisData n° 2015-023452

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

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la société SKF France a engagé en 2013 une opération de réorganisation de ses deux établissements de Montigny-le-Bretonneux et de Saint-Cyr-sur-Loire qui comportait un projet de licenciement collectif pour motif économique ; que, par une décision du 25 février 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'accord collectif majoritaire du 11 février 2014 fixant le plan de sauvegarde de l'emploi correspondant à ce projet ; que le syndicat CGT SKF Montigny, l'union locale CGT de Trappes, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du site SKF de Montigny et deux salariés de l'entreprise se pourvoient en cassation contre l'arrêt du 30 septembre 2014 par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté leur requête tendant à l'annulation du jugement du 4 juillet 2014 du tribunal administratif de Versailles rejetant leur demande d'annulation de cette décision ;

Sur l'arrêt attaqué :

2. Considérant 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 œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. (...) » ; que l'article L. 1233-24-1 du même code prévoit que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi peut être déterminé par un accord collectif d'entreprise et que son article L. 1233-57-2 dispose, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision litigieuse : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : (...)* 2° *La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1* » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 4612-8 du même code, dans sa rédaction alors en vigueur : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produits ou de l'organisation du travail (...)* » ; qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article L. 4616-1 du Code du travail : « *Lorsque les consultations (...) portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique (...) et qui peut rendre un avis (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 4616-3 du même code : « *L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination. / Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'État. (...) / Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis* » ; qu'il résulte de ces dispositions, dans leur rédaction alors applicable, que, lorsque l'employeur est tenu de consulter, sur un projet commun à plusieurs établissements de l'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de ces différents établissements, la faculté que lui offre l'article L. 4616-1 de mettre en place une instance temporaire de coordination de ces mêmes comités ne le dispense pas de procéder à la consultation de chacun d'eux, y compris lorsque l'instance temporaire de coordination rend elle-même un avis ;

4. Considérant, par suite, qu'en jugeant que les appelants ne pouvaient utilement faire valoir que chacun des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire aurait dû être consulté, au motif qu'une instance temporaire de coordination avait été mise en place, pour l'ensemble des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société SKF sur le fondement des dispositions de l'article L. 4616-1 du Code du travail et que cette instance temporaire de coordination avait été consultée sur l'opération projetée, la cour administrative d'appel de Versailles a commis une erreur de droit ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, son arrêt doit être annulé ;

5. 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 syndicat CGT SKF Montigny et autres dirigé contre le jugement du 4 juillet 2014 du tribunal administratif de Versailles ;

Sur l'appel en tant qu'il émane du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du site SKF de Montigny-le-Bretonneux :

6. Considérant qu'aux termes du troisième alinéa de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, relatif aux délais de contestation et aux voies de recours contre les décisions administratives de validation ou d'homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi : « *Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette*

décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4 » ; qu'il résulte de ces dispositions que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre ces décisions ; que, sans qu'il soit besoin de statuer sur l'autre fin de non-recevoir tirée de l'irrégularité du mandat des représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Montigny-le-Bretonneux, la société SKF France est fondée à soutenir que la demande de première instance n'était pas recevable en tant qu'elle émanait de ce comité ; que dès lors, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Montigny-le-Bretonneux n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Versailles a rejeté sa demande ;

Décide :

- **Article. 1er** : L'arrêt du 30 septembre 2014 de la cour administrative d'appel de Versailles est annulé.
- **Article. 2** : Le jugement du 4 juillet 2014 du tribunal administratif de Versailles est annulé en tant qu'il rejette les demandes du syndicat CGT SKF Montigny, de l'union locale CGT de Trappes, de M. A. et de M.B.
- **Article. 3** : La décision du 25 février 2014 du DIRECCTE d'Ile-de-France est annulée.
- **Article. 4** : La demande présentée devant le tribunal administratif de Versailles par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du site SKF de Montigny-le-Bretonneux est rejetée.

Note :

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt commenté, la légalité de la décision de validation de l'accord collectif conclu le 11 février 2014 entre la société SKF France et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO a été contestée devant le tribunal administratif puis la cour administrative d'appel de Versailles par le syndicat CGT SKF Montigny, l'union locale CGT de Trappes mais aussi le CHSCT du site SKF de Montigny. Le tribunal comme la cour ont rejeté cette requête en jugeant que la mise en place d'une instance temporaire de coordination de l'ensemble des CHSCT de la société SKF France et sa consultation sur l'opération projetée justifiait l'absence de consultation de chacun de ces CHSCT. Le Conseil d'État considère assez logiquement que cette interprétation est entachée d'erreur de droit, l'article L. 4616-1 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, ne confiant pas à l'IC-CHSCT la mission d'émettre un avis unique. Mais lorsqu'il en vient à statuer au fond, il rejette la requête d'appel en tant qu'elle émane du CHSCT, considérant que cette instance ne justifie pas d'une qualité lui donnant intérêt pour agir faute de faire partie des personnes mentionnées à l'article L. 1235-7-1 ou à l'article L. 1233-57-4 du Code du travail.

Au-delà du seul cas du CHSCT, cette solution prétorienne permet d'uniformiser la position du juge administratif (1) et d'assurer un juste équilibre entre le respect du droit au recours et la nécessaire sécurité juridique (2).

1. L'uniformisation de la position du juge administratif

Sous l'empire de la législation antérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la jurisprudence judiciaire ne semble pas s'être prononcée sur la qualité du CHSCT à agir en annulation d'un PSE devant le juge judiciaire. Elle reconnaissait cette qualité aux comités d'entreprise, aux syndicats et aux salariés. Il restait à savoir quel serait le cercle des personnes habilitées à contester les décisions d'homologation ou de validation d'un PSE selon le juge administratif saisi sur le fondement de la nouvelle loi. La solution retenue par le Conseil d'État (B) dissipe les incertitudes nées de décisions éparses des juges du fond (A).

A. - Les solutions hétérogènes des juridictions du fond

Régulièrement saisis de fin de non-recevoir remettant en cause la qualité et l'intérêt à agir des requérants,

les juges du fond ont adopté successivement des solutions différentes dont on peut donner l'aperçu suivant.

La cour administrative d'appel de Marseille, après avoir décidé que les dispositions de l'article L. 1233-57-4 n'avaient « ni pour objet ni pour effet de désigner les personnes susceptibles de justifier d'un intérêt à agir à l'encontre des décisions administratives relatives aux plans de sauvegarde de l'emploi », reconnaît le droit à agir d'une union syndicale qui justifie, eu égard à ses statuts et aux intérêts professionnels et collectifs qu'elle défend, d'un intérêt à agir à l'encontre de la décision d'homologation. Le juge de première instance avait, au contraire, considéré que la requête de cette union était irrecevable « au motif que celle-ci n'était pas au nombre des organisations syndicales auxquelles la décision devait être notifiée en application de l'article L. 1233-57-4 du Code du travail » (*CAA Marseille, 15 avr. 2014, n° 14MA00387 : JurisData n° 2014-008299 ; JCP S 2014, 1360, étude P. Coursier ; JCP S 2014, 1364, concl. S. Deliancourt*).

La même juridiction reconnaît le droit à agir du comité d'entreprise qui avait été écarté par les premiers juges au motif que cette instance n'est pas visée par l'article L. 1235-7-1. Selon les juges d'appel, le fait que le comité d'entreprise soit « obligatoirement associé à la procédure de licenciement collectif pour motif économique » et chargé par l'article L. 2323-1 d'assurer une expression collective des salariés lui donne « un intérêt à agir contre des décisions d'homologation d'un document unilatéral d'employeur, qui a pour but de vérifier la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi » (*CAA Marseille, 24 oct. 2014, n° 14MA03543 : JurisData n° 2014-025783 ; JCP S 2015, 1312, concl. S. Deliancourt*).

C'est en revanche sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail, qui permet au syndicat d'agir devant toutes les juridictions dans l'intérêt collectif de la profession, que la cour administrative d'appel de Lyon reconnaît l'intérêt à agir d'un syndicat représentatif (*CAA Lyon, 5 févr. 2015, n° 14LY03437*).

Il était difficile de savoir, à ce stade, si l'intérêt à agir était susceptible d'être déterminé par les dispositions générales définissant les missions des instances de représentation du personnel ou par celles, plus spécifiques, gouvernant le processus de validation ou homologation des PSE.

B. - Le dispositif unificateur affirmé par le Conseil d'État

Le Conseil d'État a initié les prémices d'un mouvement jurisprudentiel en matière de qualité et d'intérêt à agir contre les décisions de validation ou d'homologation dans deux de ses arrêts d'Assemblée du 22 juillet 2015 mais sans énoncer une solution de portée générale sur ce point. Il reconnaît ainsi, au visa des articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-4, qualité à agir aux « syndicats présents dans l'entreprise », ensemble plus large que les « organisations syndicales représentatives » mentionnées par l'article L. 1233-57-4 et, par renvoi, à l'article L. 1235-7-1 (*CE, 22 juill. 2015, n° 383481 : JurisData n° 2015-017638 ; JCP S 2015, act. 286*). Dans un autre arrêt, il retient que les articles précités « n'ont ni pour objet ni pour effet de dispenser un salarié qui introduit un tel recours de justifier d'un intérêt suffisant pour demander l'annulation de la décision qu'il attaque ». Autrement dit, la qualité conférée par le texte n'emporte pas *ipso facto* intérêt à agir. (*CE, 22 juill. 2015, n° 385668, Sté Pages Jaunes : JurisData n° 2015-017640 ; JCP S 2015, act. 286*).

L'arrêt commenté se situe dans la suite de ces arrêts d'Assemblée et explicite les principes qui doivent être retenus par le juge administratif pour distinguer les personnes qui ont qualité pour agir de celles qui ne l'ont pas. Ainsi, pour rejeter la requête d'appel en tant qu'elle émane du CHSCT, le Conseil d'État juge « qu'aux termes du troisième alinéa de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, relatif aux délais de contestation et aux voies de recours contre les décisions administratives de validation ou d'homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi : le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4 ; il résulte de ces dispositions que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre ces décisions ». Le Conseil d'État tranche donc en faveur de la solution selon laquelle la qualité donnant intérêt pour agir doit s'apprécier au regard des articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-4. Que disent ces textes ? L'article L. 1235-7-1, alinéa 3 dispose que le recours contre la décision de la DIRECCTE « est

présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4. ». Ce deuxième texte énonce en son alinéa 1er que « l'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation (...) [ou] d'homologation » et en son alinéa 2 qu'elle notifie cette décision « au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires » et, enfin, dans son alinéa 4, que cette décision est « portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information ». Comment évaluer la solution tirée de la combinaison de ces deux textes ?

2. Une solution prétorienne équilibrée

Pour aboutir à la solution retenue, le Conseil d'État adopte une interprétation très constructive des dispositions des articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-4 du Code du travail (A). Cette solution doit néanmoins être saluée dans la mesure où elle assure un juste équilibre entre droit au recours et sécurité juridique (B).

A. - Une interprétation très constructive des textes applicables

Dans l'arrêt commenté, le Conseil d'État déduit l'absence de qualité pour agir du CHSCT du fait que l'article L. 1233-57-4 ne prévoit pas que soient portées à sa connaissance les décisions de validation ou d'homologation. Le fichage de l'arrêt au Recueil Lebon est très clair sur ce point ; il indique qu'« il résulte des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail que les CHSCT, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre une décision de validation ou d'homologation d'un PSE ». Or, cette interprétation de la combinaison des deux textes est très extensive dans la mesure où elle revient, en creux, à inclure dans le champ des personnes qui ont qualité pour agir des personnes qui ne sont pas expressément mentionnées à l'article L. 1235-7-1. Le Conseil d'État fait ainsi un détour très significatif en passant par le biais de l'absence de notification au titre de l'article L. 1233-57-4 alors qu'il pouvait, plus directement, écarter la qualité pour agir du CHSCT en retenant qu'il ne fait pas partie des personnes mentionnées à l'article L. 1235-7-1. À l'évidence, ce dernier article ne renvoie aux dispositions de l'article L. 1233-57-4 qu'en tant que celui-ci prévoit les modalités selon lesquelles les décisions de validation ou d'homologation sont portées à la connaissance des organisations syndicales et des salariés. Il n'est pas rédigé dans le but de donner qualité pour agir à toutes les personnes à qui l'article L. 1233-57-4 impose de notifier ces décisions.

Cette interprétation très large des textes s'explique par le fait que le Conseil d'État a souhaité rejeter l'impasse dans laquelle l'aurait mené une interprétation purement littérale. En effet, l'article L. 1233-57-4, auquel renvoie l'article L. 1235-7-1, ne prévoit de notification aux organisations syndicales qu'en cas de décision de validation et seules les organisations syndicales signataires sont visées. L'application du texte à la lettre pourrait ainsi priver les organisations syndicales de toute possibilité de recours effectif.

B. - Un juste équilibre entre droit au recours et sécurité juridique

Le Conseil d'État a adopté une voie médiane au regard de la rédaction des articles

L. 1235-7-1 et L. 1233-57-4 qui lui permet d'assurer un recours aux organisations syndicales et au comité d'entreprise tout en évitant de l'ouvrir au-delà. Il écarte ainsi la qualité pour agir du CHSCT dans la mesure où celui-ci ne reçoit pas notification de la décision de validation ou d'homologation. Faut-il regretter que cette instance, pourtant associée à la procédure d'information et de consultation, ne puisse pas accéder au juge pour contester ces décisions ? Deux raisons essentielles permettent de ne pas le penser. Tout d'abord, le fait que le CHSCT n'ait pas qualité pour agir n'exclut pas que le juge puisse être saisi de moyens concernant les irrégularités commises à son égard par les requérants disposant de cette qualité. L'arrêt commenté l'illustre d'ailleurs parfaitement puisque la décision de validation est annulée à la requête de deux organisations syndicales sur le fondement d'un vice affectant la procédure d'information et de consultation du CHSCT. Notons qu'un débat reste à trancher parallèlement sur le point de savoir si le CHSCT peut agir devant le juge judiciaire pour faire suspendre une réorganisation impliquant une procédure de licenciement

collectif qui porterait atteinte à la sante ou la sécurité des salariés. La cour d'appel de Versailles vient de répondre par l'affirmative, infirmant la décision du tribunal de grande instance de Nanterre (*CA Versailles, 6e ch., 1er déc. 2015, n° 15/01203*). Il faut attendre la position de la Cour de cassation.

Ensuite, l'affirmation d'une qualité pour agir au profit d'une personne à qui cette décision n'est pas notifiée ou portée à sa connaissance serait porteuse de forte insécurité juridique faute de pouvoir fixer le point de départ du délai de recours qui pourrait donc courir indéfiniment. Une telle situation affecterait frontalement l'objectif de la loi du 14 juin 2013 tendant à assurer le traitement rapide des contentieux ce qui se concrétise, en particulier, par la réduction à trois mois maximum des délais de jugement en première instance et en appel.

Il reste à s'interroger sur l'application de la solution SKF Montigny au cas des entreprises à établissements multiples, pourvues de plusieurs comités d'établissement et d'un comité central d'entreprise. L'article L. 1233-57-4 ne prévoit de notification qu'au comité d'entreprise. Si la notification au CCE va de soi, *quid* du comité d'établissement touché par la restructuration ? La pratique des DIRECCTE semble être de leur adresser une notification, considérant ainsi qu'ils sont implicitement visés par le texte. Cette approche leur confèrerait qualité à agir selon l'arrêt commenté. Quant aux comités d'établissement non touchés, à supposer que leur qualité à agir soit reconnue, l'intérêt à agir, qui s'en distingue (*CE, 22 juill. 2015, n° 385668, Sté Pages Jaunes, préc.*), serait sans doute écarté.

Mots clés : Licenciement pour motif économique. - Plan de sauvegarde de l'emploi. - Décision administrative de validation ou d'homologation d'un PSE. - Qualité pour agir d'un CHSCT contre cette décision

•• **Textes** : C. trav., art. L. 1235-7-1 et L. 1233-57-4

•• **Encyclopédies** : Travail Traité, Fasc. 20-20, par Bernard Teyssié. – Travail Traité, Fasc. 31-2, par Patrick Morvan

© LexisNexis SA