

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CERGY-PONTOISE**

N°1503348

FGTA-FO

Mme Servé
Rapporteur

M. Charier
Rapporteur public

Audience du 22 juin 2015
Lecture du 6 juillet 2015

Code PCJA : 66-07
Code de publication : C

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 16 avril 2015, la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO), représentée par Me Riera, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 13 février 2015 par laquelle 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 conclu le 22 décembre 2014 entre les organisations syndicales représentatives et la société Coca Cola Entreprise aux fins de plan de sauvegarde de l'emploi ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

3°) de condamner l'Etat aux entiers dépens.

Elle soutient que :

- l'administration n'a pas suffisamment pris en compte le rôle des instances représentatives du personnel dans la procédure dès lors qu'elles se sont opposées à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et que leurs demandes d'injonction ont été rejetées ;

- la décision contestée méconnaît l'article L. 1233-57-4 du code du travail et l'instruction DGEFP/DGT n°2013/13 du 19 juillet 2013, ne précisant pas que le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionné aux moyens de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient ;

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise

(9ème chambre)

- la validité du plan de sauvegarde de l'emploi devait s'apprécier au regard des moyens dont dispose l'entreprise mais également du groupe auquel elle appartient ; que ledit plan n'est pas proportionné aux moyens du groupe « The Coca-Cola Compagny » ;
- les offres de reclassement interne et externe sont insuffisantes ; que le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant et manque de précision quant aux postes disponibles dans le groupe ;
- la cellule de reclassement prévue dans le plan de sauvegarde de l'emploi obéit insuffisamment au principe de réalité et de consistance ;
- hormis des mesures visant les salariés de plus de cinquante ans, le plan de sauvegarde de l'emploi ne comporte pas de mesures véritablement opérationnelles relatives à l'accompagnement des autres employés présentant des situations sociales problématiques ;
- les mesures relatives à la création d'activités nouvelles sont insuffisantes.

Par un mémoire en défense, enregistré le 28 mai 2015, la SAS Coca-Cola Entreprise, représentée par Me de Sevin conclut au rejet de la requête et demande en outre à ce que la somme de 3 000 euros soit mise à la charge du syndicat requérant au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- le moyen tiré de ce que les mesures figurant dans le plan de sauvegarde sont insuffisantes est inopérant ;
- aucun des autres moyens soulevés par le syndicat requérant n'est fondé.

Par ordonnance du 21 avril 2015, la clôture de l'instruction a été fixée au 29 mai 2015.

Par un mémoire en défense, enregistré le 29 mai 2015, le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun des moyens soulevés par le syndicat requérant n'est fondé.

Par ordonnance du 29 mai 2015, l'instruction a été ré-ouverte et clôturée au 15 juin 2015.

Il résulte des pièces du dossier que la requête susvisée a été communiquée à la CFE-CGC et à la CFDT qui n'ont pas produit d'observations.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- 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 Mme Servé, conseiller,
- les conclusions de M. Charier, rapporteur public,

- les observations de Me de Sevin, avocat de la SAS Coca-Cola Entreprise et celles de M. Juvin représentant le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

1. Considérant que par la décision attaquée du 13 février 2015, 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 conclu le 22 décembre 2014 entre la société Coca Cola Entreprise et les organisations syndicales représentatives CFE-CGC et la CFDT ; que par la présente requête, la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) demande l'annulation de cette décision ;

Sur les conclusions en annulation :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-1 du code du travail : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; 3° Le calendrier des licenciements ; 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-3 du même code : « *L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ; 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ; 3° A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 ; 4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ; 5° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-2 du même code : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ; 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-4 du même code : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document*

complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. 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./ (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du même code : « 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. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1233-62 du même code : « Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée » ;

3. Considérant qu'en distinguant, d'une part, dans les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du code du travail, l'hypothèse d'un plan de sauvegarde de l'emploi issu d'un accord collectif majoritaire négocié entre l'employeur et les syndicats représentatifs du personnel représentés au sein des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise tels que les comités d'entreprise et les comités d'établissement, et celle d'un tel plan issu d'un document unilatéral de l'employeur, d'autre part, dans les articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code, l'étendue du contrôle exercé par l'administration du travail (Direccte), différente selon qu'elle est saisie, comme en l'espèce, d'une demande de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi issu d'un accord collectif ou d'une demande d'homologation d'un tel plan issu d'une décision unilatérale de l'employeur, le législateur doit être regardé comme ayant entendu donner à l'accord résultant de la négociation et du dialogue social au sein de l'entreprise concernée une valeur de référence qui justifie de limiter, dans cette hypothèse, le pouvoir de contrôle de la Direccte à celui de la validité de la signature de l'accord, de 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 et du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, au regard de l'objectif d'évitement ou de limitation du nombre des licenciements qu'il poursuit ; qu'il revient en outre à la Direccte, toujours dans la même hypothèse, de s'assurer à ce dernier titre que cet accord comprend un plan de reclassement comprenant des mesures, au demeurant non limitées à celles mentionnées à l'article L. 1233-62 du code du travail, dont il détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective, et que cet accord ne méconnaît pas les dispositions de l'article L. 1233-24-3 du code du travail ; qu'il n'appartient pas en revanche à la Direccte de s'immiscer dans les choix faits par les signataires de l'accord ; que, dans la même hypothèse, il revient au juge de l'excès de pouvoir de contrôler l'exercice effectif de ses prérogatives par la Direccte telles que définies par l'article L. 1233-57-2 du code du travail précité mais, en toutes hypothèses, et à l'instar de

cette dernière, non d'apprécier les choix économiques qui ont conduit l'employeur à engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique ;

4. Considérant, en premier lieu, que pour satisfaire à l'obligation de motivation posée par le législateur, l'autorité administrative doit faire figurer dans ses décisions de validation les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement ; que le respect de cette obligation participe de l'objectif de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi d'améliorer la sécurité juridique des plans de sauvegarde de l'emploi ; que si cette obligation de motivation ne saurait imposer à l'administration, lorsqu'elle prend une décision favorable, de faire état de chacun des éléments du document sur lesquels elle a fait porter son contrôle, elle doit cependant garantir aux destinataires d'une telle décision, au nombre desquels figurent les comités d'entreprise, qu'elle a examiné l'ensemble des éléments sur lesquels son contrôle doit porter ;

5. Considérant, d'une part, qu'il ressort des termes de la décision attaquée qu'elle vise les dispositions du code du travail sur lesquelles elle se fonde, la demande de validation de l'accord collectif majoritaire, l'accord collectif majoritaire lui-même avec en sus la mention du contrôle de son caractère majoritaire, les différentes étapes de la procédure de négociation, les objectifs et des éléments du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il n'appartient pas à l'administration du travail, ainsi qu'il a été dit au point 3, dans le cadre du contrôle qui lui incombe pour une décision de validation prise sur le fondement de l'article L. 1233-57-2 du code du travail d'apprécier si le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionné aux moyens de l'entreprise ou du groupe ; que, dès lors, contrairement aux allégations du syndicat requérant, l'administration n'avait pas à préciser ces éléments dans la décision contestée ; que, d'autre part, le syndicat requérant ne peut utilement se prévaloir des dispositions de l'instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif, cette circulaire étant dépourvue de caractère réglementaire ; que, par suite, et dès lors que l'obligation de motivation n'impose pas à la Direccte de mentionner chacune des étapes de la procédure ayant conduit à la conclusion de l'accord majoritaire mais seulement celles permettant de s'assurer qu'elle a fait usage de son pouvoir de contrôle tel que défini par l'article L. 1233-57-2 du code du travail précité, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation de la décision attaquée doit être écarté ;

6. Considérant, en deuxième lieu, que le syndicat requérant soutient que l'administration du travail n'a pas suffisamment pris en compte le rôle des instances représentatives du personnel dans la procédure dès lors qu'elles se sont opposées à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et que leurs demandes d'injonction ont été rejetées ; que, d'une part, il ressort des termes mêmes de la décision attaquée que la Direccte a contrôlé, ainsi qu'il lui incombe, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les avis ne lient pas l'administration ; que, d'autre part, il ressort des pièces du dossier que suite à la demande d'injonction formulée par le comité central d'entreprise le 27 novembre 2014 et complétée le 29 novembre 2014, la Direccte a adressé le 3 décembre 2014 une lettre d'observation portant sur certains des points soulevés à la société qui y a répondu le 11 décembre 2014 ; que le syndicat requérant ne conteste pas que les demandes d'injonction des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'usine des Pennes Mirabeau, de l'établissement technique Cooler Services et de l'usine de Castenet Tolozan étaient irrecevables ; qu'enfin, il ressort des pièces du dossier que les organisations syndicales représentatives ont formulé le 7 octobre 2014 une demande d'injonction favorablement accueillie par l'administration ; que, par suite, le moyen doit être écarté comme manquant en fait ;

7. Considérant, en troisième lieu, que comme énoncé au point 3, l'étendue du contrôle de la Direccte saisie au titre l'article L. 1233-57-2 du code du travail d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire d'apprécier si le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionné aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel elle appartiendrait ; que, par suite, le moyen tiré de ce que l'administration n'a pas apprécié la proportionnalité dudit plan au regard des moyens de la société et du groupe « The Coca-Cola Company » doit être écarté comme inopérant ;

8. Considérant, en quatrième lieu, qu'il résulte des dispositions précitées des articles L. 1233-24-2, L. 1233-57-2 et L. 1233-62 du code du travail que, lorsqu'il est saisi d'une demande tendant à la validation d'un accord collectif majoritaire, le contrôle opéré par le directeur régional des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi au regard de l'objectif d'évitement ou de limitation du nombre des licenciements qu'il poursuit ; qu'il s'assure, à ce titre, qu'il comprend un plan de reclassement prévoyant des mesures, au demeurant non limitées à celles mentionnées à l'article L. 1233-62, dont il détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective et que ce plan ne méconnaît pas les dispositions de l'article L. 1233-24-2 du code du travail ; qu'il ne lui appartient pas, en revanche, de s'immiscer dans les choix faits par les signataires de l'accord ;

9. Considérant que le syndicat requérant soutient que les offres de reclassement interne et externe sont insuffisantes ; que, toutefois, d'une part, lorsqu'elle est saisie d'une demande tendant à la validation d'un accord collectif majoritaire, l'administration doit seulement faire porter son contrôle sur la présence, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, des éléments prévus aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail ; que, dans ce cadre, l'administration n'avait pas à se prononcer sur le nombre d'emplois offerts dans le plan de reclassement ; que le plan de reclassement figurant dans l'accord collectif majoritaire du 22 décembre 2014 comprenait bien la liste des emplois offerts au reclassement interne, leur nature et leur localisation et était par conséquent complet ; que, d'autre part, ledit plan comprend des mesures destinées à faciliter le reclassement externe ; que, par suite, le moyen doit être écarté ;

10. Considérant, en dernier lieu, que le syndicat requérant allègue que la cellule de reclassement prévue dans le plan de sauvegarde de l'emploi obéit insuffisamment au principe de réalité et de consistance, qu'hormis des mesures visant les salariés de plus de cinquante ans, le plan de sauvegarde de l'emploi ne comporte pas de mesures véritablement opérationnelles relatives à l'accompagnement des autres employés présentant des situations sociales problématiques et les mesures relatives à la création d'activités nouvelles sont insuffisantes ; que, d'une part, il ressort de l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi que les missions, les bénéficiaires, les objectifs, la durée et les moyens de la cellule de reclassement sont précisément énoncés aux articles 15 et 20 dudit plan ; que, d'autre part, l'article 5 dudit plan définit les salariés fragilisés au-delà de ceux âgés de plus de cinquante ans, l'administration n'ayant pas à se prononcer sur le caractère pertinent des mesures envisagées par les partenaires sociaux ; qu'enfin, le syndicat requérant n'assortit pas la branche du moyen tiré de ce que les mesures relatives à la création d'activités nouvelles seraient dépourvues de précisions suffisantes pour en apprécier le bien-fondé ; que, par suite, le moyen doit être écarté ;

11. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la requête de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) doit être rejetée ;

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article R. 761-1 du code de justice administrative :

12. Considérant qu'aucun dépens n'a été exposé au cours de l'instance ; que les conclusions présentées par la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) à ce titre doivent donc être rejetées ;

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

13. Considérant, d'une part, que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge l'Etat, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; que, d'autre part, compte tenu des circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) le versement d'une somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par la SAS Coca-Cola Entreprise et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) est rejetée.

Article 2 : La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO) versera à la SAS Coca-Cola Entreprise une somme de 1 500 (mille cinq cents) euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la SAS Coca-Cola est rejeté.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force ouvrière (FGTA-FO), à la SAS Coca Cola Entreprise, à la CFE-CGC, à la CFDT et au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Copie en sera adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

Délibéré après l'audience du 22 juin 2015, à laquelle siégeaient :

M. Ho Si Fat, président,
Mme Lorin, premier conseiller, et Mme Servé, conseiller, assistés de Mme Poupia, greffière.

Lu en audience publique le 6 juillet 2015.

Le rapporteur,

Le président,

Signé

Signé

I. Servé

F. Ho Si Fat

Le greffier,

Signé

P. Poupia

La République mande et ordonne au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour ampliation,
Le greffier

