N° 437422
Mme Aurélia C...

4ème chambre jugeant seule

Séance du 12 mai 2022
Lecture du 14 juin 2022

CONCLUSIONS

M. Raphaël CHAMBON, Rapporteur public

Au cours du mois de juin 2013, la société Trucks and Stores – qui appartient au groupe Baulder ayant son siège au Luxembourg et qui est spécialisée dans la vente d'articles de coutellerie, de ménage, de bazar, quincaillerie et outillage – a décidé de mettre en œuvre une réorganisation de l'entreprise, en faisant état de ce qu'elle rencontrait des difficultés économiques. Dans ce cadre, elle a décidé, d'une part, de la fermeture de l'établissement d'Ouezy (Calvados) et de la suppression des soixante-quatre postes qui y sont rattachés et, d'autre part, de la suppression de neuf autres postes au sein de l'établissement situé à Saint-Cyr-sur-Loire (Indre-et-Loire). C'est dans ce cadre que la société a saisi l'inspection du travail d'une demande tendant à être autorisée à licencier pour motif économique certains salariés protégés, dont Mme C.... Par des décisions du 24 janvier 2014, l'inspecteur du travail a fait droit à ces demandes.

Le tribunal administratif de Caen a rejeté les requêtes des salariés en question contre ces décisions.

Par des arrêts du 14 novembre 2017, la cour administrative d'appel de Nantes a annulé ces jugements ainsi que les autorisations de licenciement. Sur le pourvoi du liquidateur de la société Trucks and Stores, vous avez annulé ces arrêts, par des décisions du 12 décembre 2018 (*Me Villa*, n°s 417307, 417308, 417309, 417310, 417311), au motif que la cour avait, en estimant que les comités d'entreprise et d'établissement n'avaient pas disposé des éléments de nature économique les mettant à même de se prononcer en toute connaissance de cause sur le projet de réorganisation, dénaturé les pièces des dossiers qui lui étaient soumis.

Sur renvoi, la cour administrative d'appel de Nantes, par l'arrêt frappé de pourvoi par Mme C..., a rejeté la requête d'appel de cette dernière.

Ainsi que le soutient Mme C... à l'appui de son pourvoi, l'arrêt qu'elle attaque est entaché d'irrégularité dès lors que la cour a omis de viser la note en délibéré que celle-ci avait produite quelques jours après l'audience. Vous l'annulerez donc sans qu'il soit besoin de vous prononcer sur les autres moyens du pourvoi, infondés à nos yeux, et devrez régler l'affaire au fond s'agissant d'une seconde cassation.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Contrairement à ce qui est en premier lieu soutenu, **la décision de l'inspectrice du travail**, qui se prononce sur la régularité de la procédure suivie dans l'entreprise, les raisons pour lesquelles elle retient la réalité du motif économique invoqué ainsi que des efforts de reclassement et l'absence de lien avec le mandat, **répond aux exigences légales de motivation** posées par l'article R. 2421-12 du code du travail.

Il est en deuxième lieu soutenu que la consultation des membres des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail des établissements concernés sur le projet de restructuration de la société Trucks and Stores était irrégulière. La consultation de ces comités était rendue obligatoire « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » par l'article L. 4612-8 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige.

L'invocation de la méconnaissance de cet article et de l'irrégularité de la consultation du CHSCT est opérante dans le contentieux des décisions en matière de validation ou d'homologation des PSE en présence d'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 CHSCT concernés (4/5 CHR, 29 juin 2016, *Société Astérion France et ministre du travail*, n°s 386581 386844, au Recueil ; 4/1 CHR, 13 février 2019, *B... et autres*, n° 404556, aux Tables), l'autorité administrative saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour une telle opération ne pouvant légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière. Dans la décision *B...*, qui concernait un cas dans lequel l'ensemble des postes de travail devait être supprimé, vous avez jugé inopérant le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure faute de consultation du CHSCT dès lorsqu'il n'était pas soutenu que les conditions de sécurité et de santé ou les conditions de travail des salariés ayant vocation à être licenciés étaient susceptibles d'être affectés par l'opération projetée.

Vous n'avez en revanche, à notre connaissance, jamais pris parti sur la possibilité d'invoquer utilement la méconnaissance des dispositions de cet article au soutien d'une requête dirigée contre une autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour motif économique. Dans l'état actuel du droit, cette opérance nous parait très douteuse dès lors que vous jugez qu'il n'appartient pas à l'inspecteur du travail saisi d'une telle demande, ou au ministre chargé du travail statuant sur recours hiérarchique, d'apprécier la validité du PSE (4/5 CHR, 19 juillet 2017, *R...,* n° 391849, au Recueil). Même si l'article L. 4612-8 du code du travail relatif à la consultation du CHSCT a un champ d'application plus large que le seul PSE, ses dispositions imposent sa consultation sur une décision d'aménagement ayant nécessairement une dimension collective et il est logique de juger inopérant l'invocation de sa méconnaissance à l'appui de la contestation d'une décision individuelle d'autorisation de licenciement.

Il est vrai que la procédure de licenciement collectif a en l'espèce été engagée en juin 2013, soit juste avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dont l'article 18 prévoit que les modifications apportées au code du travail s'appliquent aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1er juillet 2013, soit à compter de la date d'envoi

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail), si bien que le PSE n'a pas donné lieu à l'adoption d'une décision administrative pour l'homologuer.

La jurisprudence *R*... n'est donc d'aucun secours.

Il nous semble toutefois que **le moyen est quand même inopérant**. Avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, lorsque le comité d'entreprise devait être consulté sur un projet de réorganisation dont découle ensuite un licenciement économique, il appartenait à l'administration, au stade de l'autorisation individuelle de licenciement du salarié protégé, de contrôler la régularité de cette consultation, à peine d'illégalité de l'autorisation (Assemblée, 3 mars 1978, *S*..., n° 01421, au Recueil, annulant une autorisation dans un cas où le comité d'entreprise n'avait pas été consulté sur le projet de réorganisation ; ce contrôle devait également être effectué en cas de redressement ou de liquidation judiciaire : 4/5 SSR, 26 janvier 2011, *Me T*..., n° 326123, aux Tables). Mais si votre décision *S*... (4/5 SSR, 25 février 2015, n°375590, aux Tables) juge que lorsqu'en application des dispositions des articles L. 321-4 et suivants du code du travail alors applicables, l'employeur est tenu de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique, de s'assurer, notamment, que la procédure de consultation des représentants du personnel a été respectée, il nous semble que cela ne vaut que pour le comité d'entreprise dont la consultation est prévue sur cette opération à l'article L. 321-3 du code devenu L. 1233-30 dès lors qu'aucune disposition ne prévoit la consultation du CHSCT sur les projets de licenciement collectif et que sa consultation porte sur les conséquences de l'opération de restructuration, par hypothèse sur les salariés non licenciés ou sur ceux qui seront licenciés avant que leur licenciement soit effectif, et non sur les licenciements en tant que tels.

La régularité de la consultation du comité central d'entreprise et des comités d'établissements est également contestée.

Ainsi que l'avait jugé le TA, le moyen tiré de ce que le comité d'établissement d'Ouezy n'aurait pas fait l'objet de façon distincte, d'une part, de la consultation prévue à l'article L. 2323-15 sur les projets de restructuration et de compression des effectifs et, d'autre part, de celle prévue à l'article L. 1233-30 lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours manque en fait.

S'il est également soutenu que l'information donnée au comité central d'entreprise et aux comités d'établissements était insuffisante, il ressort des pièces du dossier et en particulier de la note de présentation du projet de réorganisation présenté par l'employeur et jointe à la convocation des membres du comité central d'entreprise de la société Trucks and Stores ainsi que des comités de ses établissements de Ouezy et Saint-Cyr-sur-Loire, consultés les 6 et 7 juin 2013 sur le projet de réorganisation, que cette note avait pour objet le «projet de réorganisation du groupe». Elle rappelait en particulier l'historique des réorganisations précédentes des sociétés du groupe dans le secteur intéressé, exposait la dégradation de la situation économique des deux sociétés exerçant en métropole et présentait de manière

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

globale, dans un tableau, la baisse de l'activité des marques distribuées par les sociétés du groupe, tant en métropole qu'outre-mer. Par suite, les comités d'entreprise et d'établissement avaient disposé des éléments de nature économique les mettant à même de se prononcer en toute connaissance de cause sur le projet de réorganisation et sur les licenciements qu'il induisait.

Plusieurs moyens sont relatifs à l'appréciation du motif économique du licenciement.

Il ne peut être à nos yeux utilement soutenu que la demande d'autorisation de licenciement était insuffisamment motivée quant au motif économique du licenciement, seule pouvant être contestée à cet égard la légalité interne de la décision autorisant le licenciement, soit l'appréciation portée par l'inspectrice du travail quant à l'existence d'un tel motif. En tout état de cause, il ressort des pièces du dossier que les documents transmis à l'inspecteur du travail permettaient à celui-ci d'appréhender la consistance du groupe au sein duquel le motif économique du licenciement de Mme C... devait être apprécié. La société Trucks and Stores exerçait en France une activité de vente au détail d'articles de coutellerie, de quincaillerie et d'outillage, le groupe Baulder auquel elle appartenait, étant composé, dans ce même secteur d'activité, d'une société dédiée à la distribution en métropole de la marque Outiror et deux sociétés implantées dans des collectivités d'outre-mer, les autres sociétés du groupe, dont la société mère Citco, intervenant dans d'autres secteurs d'activité : dans les activités fiduciaires et les activités d'acquisition, d'administration, d'exploitation et d'occupation de biens immobiliers, ainsi que dans le domaine de la climatisation et de procédés d'utilisation de l'air pour la nourriture, le tabac et le papier.

Il est aussi soutenu que l'inspecteur du travail a pris en compte la situation économique de la seule société Trucks and Stores, à l'exclusion des autres filiales du groupe Baulder auquel elle appartient et relevant du même secteur d'activité. Il nous semble cependant possible de faire, comme la CAA, une interprétation constructive de la décision de l'inspecteur du travail en relevant que dès lors que les chiffres que celui-ci mentionnait dans sa décision étaient relatifs à l'ensemble du groupe et non à la seule société Trucks and Stores, c'est nécessairement qu'il a bien contrôlé l'existence du motif économique allégué dans le périmètre du secteur d'activité du groupe, si bien que le moyen manque en fait.

Quant à l'existence de difficultés économiques justifiant le licenciement, elles nous semblent établies : il ressort des pièces du dossier que les sociétés intervenant dans le secteur d'activité de la société Trucks and Stores avaient connu une baisse de leurs chiffres d'affaires de 6,19 % entre 2011 et 2012, de 18,57 % entre 2012 et 2013 ainsi qu'une diminution du résultat d'exploitation de 5 813 790 euros en 2013, la diminution du résultat d'exploitation de la seule société Trucks and Stores représentant 325,77 % de 2011 à 2013, ce malgré la mise en œuvre de précédents plans de restructuration.

L'appréciation portée par l'inspectrice du travail pour estimer que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement est enfin contestée.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Il ressort des pièces du dossier que la société Trucks and Stores a adressé, le 21 août 2013, à ses quatre filiales un courrier, accompagné de la liste des emplois dont la suppression était envisagée, afin de savoir si des emplois étaient disponibles dans ces sociétés. Elle a également adressé, par courriel, une demande similaire à deux autres sociétés, dont la société mère. Mme C... a été ultérieurement rendue destinataire d'un courrier de proposition de reclassement personnalisé auquel elle n'a pas donné suite. Dans ces conditions, il nous semble que la salariée n'est pas fondée à soutenir que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de recherche sérieuse et individualisée de reclassement interne.

PCMNC à l'annulation de l'arrêt attaqué et au rejet de la requête d'appel de Mme C... ainsi que, dans les circonstances de l'espèce, de toutes les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.