

# ARTICLE

## CONTENTIEUX DES DÉCISIONS D'HOMOLOGATION/DE VALIDATION DES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Droit du travail et de la protection sociale | 03/06/16 | Virginie Devos

### Le contentieux des décisions d'homologation ou de validation des plans de sauvegarde de l'emploi

Indépendamment des lois Macron et Rebsamen, l'été 2015 aura également été marqué par la première décision du Conseil d'Etat en matière de contentieux des décisions de validation et d'homologation portant sur des projets de licenciement économiques collectifs ayant donné lieu à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. La Haute juridiction administrative a, en effet, rendu trois arrêts le 22 juillet 2015 qui, s'ils ne sont pas révolutionnaires, méritent une attention certaine, ce qu'indique leur publication au recueil Lebon.

Deux de ces arrêts apportent un éclairage sur la détermination des personnes aptes à contester les décisions rendues par le DIRECCTE en matière de grands projets de licenciements collectifs, question mal traitée par la loi du 14 juin 2013. Dans un arrêt « Pages Jaunes » (n° 385668), le Conseil d'Etat retient que les articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-4 du code du travail 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. Cet intérêt doit donc être démontré par le salarié demandeur.

Au-delà, dans un arrêt « Calaire Chimie » (n° 383481), les hauts magistrats déduisent des mêmes articles que « *les syndicats présents dans l'entreprise ont qualité pour agir contre les décisions de validation ou d'homologation* », sans distinguer selon que les syndicats sont ou non représentatifs dans l'entreprise. L'arrêt précise également qu'une union locale auquel un syndicat de l'entreprise était adhérent peut tout autant agir en contestation.

Les trois arrêts contribuent également à mieux cerner la nature du contrôle opéré par l'administration sur les accords majoritaires et les documents unilatéraux soumis à son examen.

Même si cela n'est pas une surprise, l'arrêt Pages Jaunes confirme qu'il appartient au Direccte de vérifier que les signataires de l'accord majoritaire ont bel et bien été valablement désignés, ce qui suppose une nouvelle désignation après chaque élection. Il restera à savoir quelle conséquence le conseil de prud'hommes tirera de l'annulation d'une décision de validation pour un tel motif, puisque la cause de la nullité de cette décision influe de façon considérable sur le droit à réintégration et/ou à indemnisation.

Un troisième arrêt « Heinz » (n° 385816) apporte des précisions propres au projet de licenciement prononcé par une société faisant partie d'un groupe. Il retient, dans ce cadre, une affirmation pressentie mais qui n'en est pas moins importante : l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation sur le motif économique du projet de licenciement collectif. Ce pouvoir appartient au Conseil des prud'hommes, le cas échéant saisi ultérieurement.

En revanche, il appartient au Direccte de s'assurer que la consultation du Comité d'entreprise a été régulière. Dans ce cadre, le Comité d'entreprise doit avoir bénéficié des éléments d'information utiles à sa consultation. Ainsi, la note d'information remise au Comité doit comprendre des éléments relatifs à la situation économique du secteur d'activité que la société a pris en considération, lorsqu'elle appartient à un groupe, mais aussi les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité. Il n'est pas, en revanche, tenu d'adresser des éléments d'information relatifs à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu. Le choix du secteur d'activité n'est donc pas contrôlé par le DIRECCTE, mais ce dernier doit s'assurer que les informations indiquées ci-dessus ont bien été données au comité d'entreprise.

La question de la motivation de la décision rendue par le DIRECCTE mérite enfin quelques développements conclusifs. Au-delà des modifications bienvenues de l'article L. 1235-16 du code du travail, issues de la loi Macron et qui viennent restreindre les conséquences négatives pour l'employeur d'une motivation insuffisante, le Conseil d'Etat a retenu dans l'arrêt Heinz une solution de principe quant aux éléments attendus en la matière. La décision d'homologation ou de validation « *doit 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* ». Pour autant, cela n'implique pas 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. Il en résulte qu'une décision ne peut être invalidée au prétexte qu'elle n'avait pas mentionné spécifiquement une injonction adressée à l'employeur ou la réponse de l'employeur à cette injonction./.

Virginie Devos, associé

Dirk Baugard, Professeur à l'Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis

