

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MELUN**

N°1408672

Fédération confédérée de la métallurgie force
ouvrière et autres

Mme Messe
Rapporteur

M. Rhée
Rapporteur public

Audience du 10 décembre 2014
Lecture du 19 décembre 2014

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Melun

(9ème chambre)

Vu la requête, enregistrée le 29 septembre 2014, présentée pour la Fédération Confédérée de la Métallurgie Force Ouvrière, le Syndicat CFDT de la Métallurgie 35, dont le siège est au 10 boulevard du Portugal à Rennes Cedex 2 (35208), le Comité d'entreprise Still SAS, dont le siège est au 6 Boulevard Mikael Faraday PA International d'entreprises Serris Marne la Vallée à Marne la Vallée Cedex 4 (77716), Mme A... C..., demeurant 6 Boulevard Mikael Faraday PA International d'entreprises Serris Marne la Vallée à Marne la Vallée Cedex 4 (77716), par Société d'avocats Grumbach et associés ; la Fédération Confédérée de la Métallurgie Force Ouvrière et autres demandent au tribunal :

- d'annuler la décision en date du 29 juillet 2014 par laquelle le directeur régional de la concurrence, consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France (Direccte) a homologué le document unilatéral relatif au plan de licenciement collectif pour motif économique incluant un plan de sauvegarde de l'emploi et prévoyant la suppression de 19 postes et la modification d'un contrat de travail au sein de l'entreprise Still ;

- de mettre à la charge de l'Etat une somme de 1500 euros au titre de l'article L 761-1 du code de justice administrative ;

Les requérants soutiennent que :

- le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas proportionné ;
- la motivation du Direccte et le contrôle opéré sont illégaux ; le caractère proportionné du plan de sauvegarde de l'emploi ne s'apprécie qu'au regard des moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe et non au regard de l'importance du projet de licenciement prévu ; le Direccte a ajouté une condition à l'examen du caractère disproportionné ;

- les mesures essentielles du plan de sauvegarde de l'emploi prévues en 2014 sont moins favorables que celle prises par le plan de sauvegarde de l'emploi 2012 et alors même que la situation économique et financière du groupe s'est encore améliorée en 2013 ; il en va ainsi pour l'indemnité différentielle temporaire lors du reclassement interne au groupe en France, de la prime de reclassement interne, du congé de reclassement, de l'indemnité complémentaire de licenciement, de la portabilité des droits de prévoyance et du régime des frais de santé ; que le plan de sauvegarde de l'emploi présente un caractère insuffisant ;

- l'existence de poste de reclassement ne saurait justifier le fait que les moyens accordés dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi soient inférieurs à ceux accordés en 2012 eu égard à leur implantation géographique, et aux catégories professionnelles impactées ;

- les dispositions de l'article L 1233-61 et 62 du code du travail ne sont pas respectées ; le Direccte n'a effectué aucun contrôle sur la procédure de reclassement interne ; l'attribution des aides à la mobilité géographique crée une inégalité de traitement illégale dès lors qu'elle n'est justifiée par aucun motif ; les postes de reclassement dans les sociétés composant le Groupe sont insuffisants et sont limités à 3 sociétés ; absence de poste de reclassement au sein des filiales situées à l'étranger ;

Vu le mémoire enregistré le 7 novembre 2014 par lequel l'entreprise Still conclut au rejet de la requête et à la mise à la charge des requérants, solidairement, de la somme de 3000 € au titre de l'article L761-1 du code de justice administrative ;

La société fait valoir que :

- s'agissant du premier moyen, le Direccte n'a fait qu'appliquer les dispositions prévues à l'article L 1233-57-3 du code du travail ;

- s'agissant du caractère proportionné des mesures du plan, le plan comporte des mesures à la hauteur des moyens du groupe auquel appartient la société, que la comparaison entre deux plans successifs est inopérante pour apprécier le caractère proportionné de l'un d'entre eux, enfin le plan homologué n'est pas moins favorable que le plan mis en place en 2012, notamment en ce qu'il prévoit un plan de reclassement interne et la création de nombreux postes supérieurs au nombre de postes supprimées ;

- s'agissant de la violation des dispositions de l'article L 1233-61 et 62 du code du travail, que la période d'adaptation en cas de reclassement interne au groupe a pour objet de permettre aux salariés de renoncer à son reclassement dans l'hypothèse où le poste sur lequel il a été affecté ne correspond pas à ses aspirations, que la seule question qui peut se poser est celle de l'adéquation de ses compétences avec le poste, en particulier en raison de ce que de nombreux postes nécessitent la pratique d'une langue étrangère ; que le Direccte a effectué un contrôle sur la procédure de reclassement interne ; les conditions d'attribution de la prime de mobilité géographique sont justifiées par des critères objectifs et pertinents tendant à favoriser le reclassement des salariés sur des postes vacants plutôt que leur mutation en application de l'ordre des licenciements sur des postes déjà pourvus et aucune différence de traitement est mise en œuvre à l'égard des salariés concernés par cette prime ; les démarches de recensement de postes de reclassement auprès des autres sociétés du groupe ont été effectuées et ont permis de recenser 6 postes disponibles au sein de la société Fenwick-Linde et 24 postes disponibles au sein des filiales situées à l'étranger notamment en Allemagne, en Belgique, en Italie, en Chine ou en Russie ;

Vu, le mémoire enregistré le 10 novembre 2014, par lequel le Direccte Île-de-France conclut au rejet de la requête ;

Le Direccte fait valoir que :

- il n'a fait qu'appliquer de manière stricto sensu l'article L 1233-57-3 du code du travail ;

- le plan social de 2012 n'était pas soumis aux dispositions introduites par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ; que les problématiques économiques et sociales ne sont pas les mêmes dans les grandes agglomérations et sur le site de Montataire situé dans l'Oise en 2012 ; que l'autorité administrative apprécie les mesures du plan au moment de la demande d'homologation ; que la comparaison entre deux plans sans avoir une approche circonstanciée est erronée ; que la pertinence du plan doit être appréciée globalement et non au niveau de chaque mesure proposée et que la vérification porte sur son équilibre global ; que les organisations syndicales invitées à négocier le contenu du plan n'ont à aucun moment proposé la mesure d'indemnité différentielle temporaire en cas de reclassement interne, que l'indemnité incitative de mobilité géographique a été ajustée pour prendre en compte tant les observations des organisations syndicales que de l'administration ; que la durée du congé de reclassement est supérieure au congé légal ; que les indemnités complémentaires de licenciement ne constituent pas une mesure du plan et ne peuvent résulter que d'une négociation entre les partenaires sociaux sans que le Direccte n'ait à intervenir sur leur montant ; que la portabilité des droits à la prévoyance, au régime des frais de santé va au-delà de ce que prévoient les dispositions législatives ;

- le plan de sauvegarde correspond aux principes légaux ; les modalités de mise en œuvre des reclassements internes sont définies et le nombre de postes est proposé et énuméré ; il n'y a aucune inégalité de traitement entre les salariés en ce qui concerne l'attribution de l'indemnité incitative de mobilité géographique car l'objet de la mesure est d'éviter le nombre de licenciements ; le plan indique le nombre, la nature et la localisation géographique des emplois qui peuvent être proposés dans le cadre de reclassement interne au sein de la société et au sein des sociétés du groupe ; le plan prévoit des mesures précises et concrètes pour faciliter le repositionnement interne des salariés susceptibles d'être licenciés ; que les reclassements au niveau national recensent 21 postes vacants au sein de la société et 36 au sein du groupe dont 24 à l'étranger ; le document unilatéral ne mentionne pas les postes à l'étranger qui ne seront proposés qu'aux salariés ayant accepté de les recevoir conformément aux dispositions de l'article L 1233-4-1 du code du travail ;

- le plan de sauvegarde homologué répond aux exigences légales et jurisprudentielles ;

Vu la décision attaquée ;

Vu les notes en délibéré produites les 11 et 12 décembre 2014 par la société Still et les requérants ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 10 décembre 2014 ;

- le rapport de Mme Messe ;

- les conclusions de M. Rhée, rapporteur public ;
- et les observations de Me Ilic, représentant les requérants, de Mme B..., représentant le Direccte Ile de France et de Me Decolasse, représentant la société Still ;

1. Considérant que la société Still SAS, filiale de Kion France, elle-même filiale du groupe Kion, spécialisée dans la commercialisation de chariots neufs de manutention et la gestion de services qui y sont attachés, comptait 723 salariés répartis en 9 directions régionales ; que cette société a notifié au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France un document unilatéral en application des dispositions de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, concernant un projet de licenciement collectif pour motif économique visant la suppression de 19 postes et la création de 21 autres postes; que par décision du 29 juillet 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a homologué le document unilatéral élaboré par la société Still ; que la fédération confédérée de la métallurgie Force ouvrière, le syndicat Cfdt de la métallurgie 35, le comité d'entreprise Still SAS et Mme A... C... demandent l'annulation de cette décision ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : « *En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, 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, et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : / 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;/ 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1 (...)* » ;

En ce qui concerne la proportionnalité du plan de sauvegarde de l'emploi :

3. Considérant, en premier lieu, qu'en appréciant le plan de sauvegarde de l'emploi au regard de l'importance du projet de licenciement, le Direccte n'a pas ajouté une condition à l'examen du caractère proportionné d'un tel plan mais a appliqué les dispositions de l'article L. 1233-57-3 précité ;

4. Considérant, en deuxième lieu, que les requérants font valoir que certaines mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prises individuellement telles que le congé de reclassement, un prime de reclassement et une indemnité complémentaire de licenciement, apparaissent moins favorables que celles figurant au plan de sauvegarde de l'emploi de l'année 2012 et concernant la fermeture du site de Montataire dans l'Oise ; que toutefois, le plan de sauvegarde de l'emploi doit s'apprécier d'une part, globalement et non mesure par mesure, et d'autre part, en fonction de la situation qui se présente et pour laquelle il est élaboré et dans le respect des objectifs de limiter le nombre de licenciement et favoriser le reclassement des salariés licenciés; que de surcroit, la

situation présente supprimant 19 postes et en créant 21 autres sur l'ensemble du territoire français est sans rapport avec celle qui prévalait en 2012 avec la fermeture d'un site de production et près de 250 suppressions d'emploi dans un secteur géographique défavorisé ;

En ce qui concerne la violation des dispositions des articles L 1233-61 et 62 du code du travail :

5. Considérant, en premier lieu, 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. / 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'aux termes de l'article L. 1233-62 : « *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.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-63 : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dont les avis sont transmis à l'autorité administrative. L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi* » ;

6. Considérant qu'il résulte de la combinaison des dispositions précitées qu'il appartient à l'administration, saisie d'une demande d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi élaboré unilatéralement par l'employeur, d'apprécier si les mesures prévues à ce plan sont à la fois adaptées au regard de l'objectif de reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité et proportionnées au regard des moyens de l'entreprise, de l'unité économique et sociale ou du groupe ; qu'il appartient au juge administratif, saisi d'un recours en excès de pouvoir contre la décision par laquelle l'autorité administrative a homologué ou refusé d'homologuer un plan social, de contrôler la qualification juridique par l'administration des faits, et donc d'apprécier si le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi était de nature à justifier ou pas son homologation au regard notamment des dispositions précitées de l'article L. 1233-57-3 ;

7. Considérant que contrairement à ce que soutiennent les requérants, il ressort de la lecture de la décision attaquée que le Direccte a procédé à l'examen des « actions en vue de favoriser le reclassement interne des salariés en proposant des postes au sein de l'entreprise Still et du groupe Kion » ; que, par ailleurs, l'attribution des aides à la mobilité géographique aux

salariés dont les postes sont supprimés et mutant sur un poste vacant et non à ceux mutant sur un poste non vacant et entraînant le licenciement du titulaire par effet de l'application des critères de l'ordre des licenciements ne crée pas une inégalité dès lors qu'elle a pour objet de limiter le nombre de licenciements et d'encourager les reclassements internes ;

8. Considérant, en deuxième lieu, que le PSE prévoit également plusieurs mesures visant à favoriser le reclassement externe telles que la mise en place d'une antenne emploi, un congé de reclassement, des actions d'accompagnement au retour à l'emploi par des formations de reconversion ou d'adaptation, des aides à la mobilité géographique incluant une aide au déménagement et un remboursement des rémunérations versées pendant la période d'essai par le nouvel employeur, des aides à la création d'entreprise ;

9. Considérant, en troisième lieu, que si les requérants font valoir que le montant de l'indemnité supra légale est inférieur à celui de 2012, il ne ressort pas des dispositions précitées de l'article L. 1233-62 du code du travail qu'une telle indemnité soit au nombre des mesures devant être prévues dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et ne saurait donner lieu à un contrôle de l'administration et par conséquent du juge de l'excès de pouvoir ;

10. Considérant, en quatrième lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que la demande d'homologation déposée le 10 juillet 2014 par la société Still auprès de la DIRECCTE Ile de France prévoyait à la date du 10 mars 2014 un nombre de postes de reclassement égal à 52 dont 24 postes disponibles à l'étranger ; que les postes proposés en France se répartissent entre la Société angoumoise de manutention, filiale de Still, pour un poste, la société Still elle-même pour 21 postes et la société Fenwick qui appartient au groupe Kion pour 6 postes; que les requérants soutiennent que le groupe Kion compte 14 sociétés en France alors que seules trois d'entre elles offrent des postes de reclassement ; que, toutefois, l'entreprise justifie qu'elle a procédé à une démarche globale auprès du DRH de la société Fenwick-Linde et de ses filiales dont il a résulté la proposition des 6 postes au sein de la société Fenwick ; que cette démarche effectuée par lettre du 17 février 2014 indiquait que l'ensemble des filiales devait être consulté pour un recensement exhaustif des postes disponibles de même catégorie ou sur tous les emplois équivalents ou de catégorie inférieure y compris ceux nécessitant une adaptation ; que ce même courrier adressait à la DRH du groupe l'ensemble des profils professionnels des salariés à reclasser ; qu'un tel document ne saurait être considéré comme une lettre circulaire ni par son contenu ni par sa forme puisqu'il a été adressé à la DRH, interlocuteur adéquat du groupe Fenwick-Linde en France, responsable de l'ensemble des filiales du groupe basées en France ; qu'il ne résulte pas de cette démarche que les 9 sociétés du groupe Fenwick-Linde en France autre que la société Fenwick elle-même qui a proposé 6 postes de reclassement, n'aurait pas été consultées sur l'existence de poste de reclassement ; que l'administration qui doit s'assurer de la réalité et de la fiabilité de la démarche accomplie par la société Still vis-à-vis du groupe auquel elle appartient, n'a pas méconnu lesdites obligations en indiquant que « le document unilatéral prévoit des actions en vue de favoriser le reclassement interne des salariés en proposant des postes au sein de l'entreprise STill, et du groupe Kion en France et à l'étranger(...) » ;

11. Considérant, enfin, qu'aux termes de l'article L 1233-4-1 du code du travail : *« l'employeur demande aux salariés, préalablement au licenciement, s'ils acceptent de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation... Les offres de reclassement hors du territoire national, qui sont écrites, précises, ne sont adressées aux salariés ayant accepté de recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer. Les salariés restent libres de refuser ces offres. Les salariés auxquels aucune offre n'est adressée sont informés de l'absence d'offres*

correspondant à celle qu'il a accepté de recevoir. » ; qu'il en résulte que les offres de reclassement à l'étranger sont proposées individuellement ;

12. Considérant que si les requérants font valoir que les postes de reclassement offerts à l'étranger ne sont pas identifiés, il ressort des pièces du dossier et notamment du document du 24 mars 2014 de l'entreprise que 24 postes sont susceptibles de permettre le reclassement de salariés à l'étranger et qu'ils sont listés précisément et communiqués aux comités d'entreprise et comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail en vue des réunions extraordinaires du 17 juin 2014 ; que les salariés intéressés par des postes à l'étranger, qui nécessitent la pratique obligatoire d'une langue étrangère, ont eu l'information utile et l'entreprise a satisfait à son obligation de recensement et définition des postes de reclassement ; qu'elle a également soumis à l'ensemble des salariés la demande prévue par les dispositions de l'article 1233-4-4 précité du code du travail tendant à recenser les salariés intéressés par un tel reclassement ; que seul un salarié s'est manifesté pour un tel reclassement, lequel, au demeurant, a accepté un reclassement au siège de l'entreprise en Seine et Marne ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le moyen tiré d'une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ne peut qu'être écarté ;

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

14. Considérant qu'aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : *« Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation »* ;

15. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat et de l'entreprise Still, qui ne sont pas parties perdantes à la présente instance, la somme demandée par les requérants au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens ;

16. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme demandée par la société Still au titre des mêmes dispositions ;

D E C I D E :

Article 1er : La requête de la Fédération Confédérée de la Métallurgie Force Ouvrière, du Syndicat CFDT de la Métallurgie, du Comité d'entreprise Still SAS et de Mme A... C... est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par la société Still tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3: Le présent jugement sera notifié à la Fédération Confédérée de la Métallurgie Force Ouvrière, au Syndicat CFDT de la Métallurgie, au Comité d'entreprise Still SAS, à Mme A... C... et au ministre chargé du travail.

Copie au Directe Ile de France.

Délibéré après l'audience du 10 décembre 2014, à laquelle siégeaient :

Mme Messe, présidente,
Mme Ruiz-Rodat, conseillère,
Mme Champenois, conseillère,

Lu en audience publique le 19 décembre 2014.

La présidente- rapporteure,

La première assesseure,

M.L. MESSE

I. Ruiz-Rodat

Le greffier,

G. Ngassaki

La République mande et ordonne au ministre chargé du travail 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 expédition conforme,
Le greffier,

G. Ngassaki