



## **Allocution de Sophie Edert, audience solennelle 3 février 2020**

Merci Mme la présidente.

Cette audience solennelle est l'occasion pour mon collègue et moi-même de présenter trois affaires qui ont marqué l'actualité de notre tribunal en 2019.

Deux d'entre elles ont la particularité d'avoir été publiées dans *la lettre du tribunal administratif de Melun*.

Cette lettre est disponible sur le site internet du tribunal ou sur abonnement.

Elle présente deux à trois fois par année judiciaire, notre jurisprudence, commentée, avec abstract et conclusions des rapporteurs publics. Sa forme est largement inspirée du Recueil Lebon, son ambition qu'elle en soit une déclinaison locale.

La troisième affaire que nous présenterons, aurait pu s'y trouver.

L'analyse de 2 affaires va me donner l'occasion vous de parler des incursions du juge administratif, dans la vie des entreprises.

**La première affaire** est l'histoire d'une tentative de licenciement d'une lanceuse d'alerte et par ailleurs salariée protégée.<sup>1</sup>

En effet, Mme A était titulaire d'un mandat syndical et à ce titre bénéficiait du statut de salarié dit protégé. Ce statut lui accorde une protection exceptionnelle, à valeur constitutionnelle, qui se surajoute aux garanties habituelles accordées aux autres salariés. Les salariés protégés ne peuvent être licenciés, que si l'inspection du travail ou le ministre, sur recours hiérarchique, l'autorise. Ce qui emporte notre compétence comme juge de la légalité de ces décisions.

---

<sup>1</sup> TA de Melun chambre 1 18 octobre 2019 n° 1709352,1803139,1805154 (lettre du tribunal administratif de Melun p. 17 numéro 27)

Mme A. exerçait la difficile tâche de Responsable qualité sécurité et environnement dans une entreprise spécialisée dans le traitement mécanique et chimique des métaux, et sous régime d'installation classée pour la protection de l'environnement.

La société qui l'employait était défavorablement connue des services de la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Ile-de-France (la DRIEE). Au cours des années précédant notre affaire, les services de la DRIEE avaient multiplié les contrôles de la société et relevé un certain nombre de manquements à ses obligations en matière environnementale.

L'histoire s'est accélérée quand, le 24 février 2017, après une mise en demeure, les services de la DRIEE ont constaté 46 non conformités aux prescriptions de l'autorisation d'exploitation et de la mise en demeure. Les 24 mars et 7 avril suivants le préfet a pris des arrêtés prescrivant des mesures d'urgence puis des mesures complémentaires. Enfin, le 31 mai 2017, il a suspendu l'exploitation des installations classées, dans l'attente de l'exécution complète des arrêtés.

La bataille judiciaire, contre cette décision pouvait commencer.

Après avoir vainement tenté devant le juge des référés de notre tribunal puis devant celui du Conseil d'Etat de faire suspendre cette interdiction de fonctionner, la société s'est retournée contre sa responsable qualité. Elle lui a reproché de n'avoir pas correctement assumé ses fonctions et d'avoir collaboré déloyalement avec les services de l'Etat. Avec un objectif personnel : faire cesser l'activité de l'usine, pour la reprendre à bas cout, avec l'ancien directeur général.

La société a porté plainte contre sa salariée et à cette occasion, a pris connaissance de SMS que cette dernière avait échangé avec l'inspectrice de la DRIEE en charge du contrôle du site, entre avril et mai 2017. Ces SMS ont révélé une certaine proximité entre les deux femmes et surtout une alerte, par laquelle Mme A. lui annonçait l'intention de sa société d'effectuer, le 17 avril, un déversement industriel illégal, dans les eaux pluviales et à proximité d'une crèche !

Ces SMS ont emporté la conviction du dirigeant de la société. Son avocat a déclaré à la presse « *Le but en tout cas nous semble clair : cette salariée négociait secrètement avec des candidats à la reprise de la société en misant sur la chute de la valeur de l'entreprise et sur l'éjection de mon client de sa direction.* » <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Le Parisien Seine-et-Marne 28 novembre 2017

Ils ont donc demandé l'autorisation de licencier Mme A. à l'inspection du travail pour ce motif. Ce qui a été accordé, dans un premier temps pour comportement déloyal. Puis dans un second temps refusé, cette fois-ci par le ministre du travail, au motif que Mme A. était une lanceuse d'alerte. L'employeur a saisi notre tribunal pour qu'il annule cette dernière décision.

Rappelons rapidement que c'est une loi Sapin 2 de 2016, qui a consacré la protection de ceux qu'on nomme désormais des lanceurs d'alerte. Elle a étendu cette protection « *à toute personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* ».

C'est la première fois, à notre connaissance que le juge administratif reconnaît la qualité de lanceur d'alerte à un salarié protégé et ce malgré les quatre cent vingt-sept arrêts fichés du Conseil d'Etat qui sortent de notre base jurisprudentielle sur cette occurrence « salarié protégé ».

En effet, nous avons jugé, que le déversement illégal dénoncé était bien une menace pour l'intérêt général, que rien n'indiquait que Mme A était de mauvaise foi quand elle a alerté la DRIEE de ce danger et qu'elle n'était pas tenu de le signaler d'abord à son employeur, compte tenu de la situation d'urgence qu'il avait lui-même créée. Enfin, nous avons estimé que la suspension de l'activité était justifiée par les nombreuses non conformités dont la société se rendait coupable. Mme A. intervenait bien en qualité de lanceuse d'alerte. Nous avons confirmé la décision du ministre.

**Notre deuxième affaire** concerne un autre domaine de la vie des entreprises, dans lequel une autorisation préalable de l'administration est requise. Je pense aux plans de sauvegarde de l'emploi (dits PSE). Créés en 1989, connus alors sous le nom de plans sociaux puis en 2002, comme plans de sauvegarde de l'emploi, leur objectif est de limiter les conséquences des licenciements économiques des salariés.<sup>3</sup>

En 2013 le législateur a entendu aménager le plan de sauvegarde de l'emploi, sous régime d'autorisation préalable dans un triple but.

---

<sup>3</sup> TA de Melun 1ere chambre n°1903205 5 juillet 2019

Eviter ou limiter le nombre de licenciement pour un motif économique, dans un contexte de compétition mondiale. Mais également aller vite – les licenciements peuvent débuter dès la validation ou l’homologation du plan et le juge doit statuer dans les 3 mois de sa saisine - Et enfin favoriser la négociation collective.

Les législateurs successifs qui n’ont d’ailleurs pas renoncé à voir évoluer les pratiques de dialogue social en France, vers plus de négociations, ont prévu 2 modes de contrôle du contenu : une validation en cas d’accord collectif sur le plan ou une homologation en l’absence d’accord. Le contrôle de l’administration est plus restreint, lorsque la négociation aboutit à un accord collectif.

### **Pour en venir à notre espèce.**

Il s’agit d’un plan de sauvegarde de l’emploi de la société « Hop ! ». Personne n’ignore que l’histoire de notre ex-société d’aviation nationale est économiquement et socialement agitée, dans un fort contexte concurrentiel.

Dans le cadre d’un plan de restructuration dit *Transform 2015* qui visait à réduire la dette d’Air France, un certain nombre de filières à bas prix (low cost), ont été créées dont la société « Hop ! » dont le nom symbolise les vols sans escale : « Hop ! »

Mais le modèle des compagnies régionales court et moyen-courriers étant soumis à forte concurrence, elle peine à être rentable. La direction de la société « Hop ! », après un premier plan en 2018, a décidé de licencier cent vingt personnes supplémentaires en 2019, pour améliorer sa compétitivité. Les partenaires sociaux et la direction n’étant pas parvenus à un accord collectif, la Direction régionale du travail a finalement homologué le plan.

Les syndicats de personnel et le comité d’entreprise de la société « Hop ! » se sont régulièrement pourvus devant le tribunal administratif de Melun. Ils ont notamment soutenu que le plan était insuffisant, car il restreignait les possibilités de reclassement interne - élément essentiel du plan de sauvegarde- en proposant un seul poste aux salariés, alors que selon eux, ils auraient pu s’en voir proposer plusieurs !

Nous avons retenu le moyen et estimé que la société « Hop ! » méconnaissait bien son obligation de reclassement. Le tribunal a jugé que l’employeur avait, par principe, décidé de ne présenter qu’une offre de reclassement par salarié - ce qu’il pouvait faire. Mais qu’il se dispensait de facto de faire une recherche sérieuse des possibilités de reclassement de ces mêmes salariés - et les obligeait

ainsi à accepter cette unique proposition, ce qui pouvait être déloyal. Pour cette raison, la décision d'homologation du PSE de la société « Hop ! » a été annulée.

La cour administrative, saisie à son tour, cette fois par la société « Hop ! » n'a pas retenu ce moyen d'annulation. <sup>4</sup>Elle a jugé que « *l'obligation de reclassement ne serait méconnue que si l'employeur, en formulant une offre unique dont il ne pouvait ignorer qu'elle ne serait pas acceptable par le salarié, n'aurait pas cherché à assurer son reclassement, mais au contraire aurait entendu l'amener à renoncer au bénéfice de la proposition qui lui était faite* ». Ce qui ne ressortait pas des pièces du dossier. Elle a donc annulé notre jugement et confirmé la décision d'homologation.

**Admettons** que la matière est subtile et que les requérants et leurs avocats sont particulièrement aguerris. Sur les dix-sept plans de sauvegarde que nous avons été amenés à juger depuis 2014, onze ont été frappés d'appel et trois ont été soumis au juge de la cassation. Ces trois pourvois ont tous donné lieu à des arrêts de principe du Conseil d'Etat dont 2 classés en A !

C'est dire toute la difficulté et la complexité de nos différentes appréciations.

Ce qui peut, certes, porter à la critique, notamment des entreprises, surtout à l'heure où le « juge-robot » est présenté comme un remède à toutes nos subjectivités.

Pourtant nous continuerons, comme le disait Voltaire, dans son dictionnaire philosophique, à propos de la justice à « *nous servir de notre raison pour discerner les nuances de l'honnête et du déshonnête. (...) qui nous éclairera ? nous-mêmes, quand nous sommes tranquilles* » (*Dictionnaire philosophique*).

Je passe donc, tranquillement, la parole à mon binôme Pascal Zanella qui va nous éclairer sur le bon usage par un maire de ses pouvoirs de police pour protéger ses administrés contre les effets néfastes des pesticides.

---

<sup>4</sup> CAAP n° 19PA02896, 19PA02901 19 novembre 2019

---

NB : Mes remerciements à A. Jarrige pour ses conseils et son écoute et à G. Dégardin m'ayant transmis ses conclusions éclairantes dans les affaires commentées.