N° 2301963 Audience du 27 octobre 2023

Conclusions M. de Clemmy FRIEDRICH

Mme C. et l'Union départementale des syndicats « Force ouvrière » des Ardennes

c/ Sté ardennaise d'amélioration du cadre de vie (Arcavi) et la DREETS Grand Est

Décision portant homologation d'un PSE

La société Arcavi est une société d'économie mixte qui déploie son activité dans le traitement des déchets et le transport (collecte, tri, enfouissement, compostage). À cet effet, elle exploite un centre de tri à Charleville-Mézières qui a été sinistré par un incendie le 22 juillet 2022. Les vingt-et-un salariés affectés sur le site ont été mis en position d'activité partielle et, faute d'alternatives, la société a décidé de mettre en œuvre un plan de restructuration de ses effectifs et de procéder au licenciement pour motif économique collectif de vingt de ses salariés. Le 3 juillet 2023, elle a déposé à la DREETS Grand Est une demande d'homologation du document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), en vue de mettre en œuvre un licenciement collectif pour motif économique pour vingt de ses soixante-et-un salariés.

Les requérants, une salariée et l'union syndicale dans le ressort duquel se situe l'entreprise, vous demande d'annuler la décision du 6 juillet 2023 portant homologation de ce PSE.

La société Arcavi oppose en défense deux fins de non-recevoir que vous pourrez facilement écarter. Nous ne nous y attardons pas.

Vous observerez que les requérants ne produisent pas cette décision, qui seule peut être contestée devant vous. Toutefois, l'administration vous la produit en défense, ainsi que le document unilatéral valant PSE dans sa version qui a été homologuée, c'est-à-dire seule soumise à l'administration le 3 juillet 2023 et non la version précédente, soumise à la DREETS le 5 juin 2023 et qui a été retirée par la société Arcavi le 27 juin 2023.

Vous n'ignorez pas qu'il s'agit d'un contentieux singulier qui vous est dévolu par application de l'article L. 1235-7-1 du code travail[1]. Votre office se limite à contrôler la décision

[1] Art. L. 1235-7-1 du code du travail : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. / Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. / Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4. / Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État. / Le livre V du code de justice administrative est applicable.* »

rendue par l'administration, laquelle se borne à effectuer les vérifications mentionnées à l'article L. 1233-57-3 du code du travail :

- 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 social et économique,
- le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20,
- 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.

Les irrégularités entachant la décision portant homologation du PSE n'ont pas toutes les mêmes effets sur les licenciements susceptibles d'être prononcés avant que le juge administratif ne se prononce. Il convient d'envisager trois hypothèses :

- insuffisance du PSE : si l'entreprise n'est pas en redressement ou liquidation judiciaires, c'est la nullité des licenciements avec réintégration des salariés ou, si cela est impossible, versement d'une indemnité fixée par le juge du licenciement (art. L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail),
- insuffisance de motivation : aucune incidence sur la situation des salariés si l'administration prend une nouvelle décision d'homologation dûment motivée dans un délai de 15 jours,
- les autres irrégularités : réintégration du salarié (sans la nullité de la procédure de licenciement) ou, à défaut, versement d'une indemnité calculée suivant des modalités déterminées (art. L. 1235-16 du code du travail).

Cela aura une incidence sur votre office. Les effets d'une éventuelle annulation de la décision portant homologation du PSE ne sont pas de même nature, comme nous venons de le présenter : les effets les plus graves sont ceux qui s'attachent au motif tiré de l'insuffisance des mesures mises en œuvre dans le cadre du PSE et les effets les plus indolores sont ceux qui s'attachent au motif tiré de l'insuffisance de motivation de la décision portant homologation du PSE. Entre ces deux motifs, les autres emportent des effets intermédiaires.

Le Conseil d'État en a déduit que si le juge retient un motif d'annulation autre que celui tiré de l'insuffisance des mesures prévues par le PSE, il lui appartient d'écarter explicitement ce dernier moyen (CE, 15 mars 2017, *Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social c/ Syndicat CGT de la société Bosal Le Rapide et Me Deltour et autre*, n° 387728, Rec.). Suivant la même logique, et parce que cette solution a été prise en considération d'une législation qui ne distinguait qu'entre deux types d'effets et non pas trois comme aujourd'hui (CE, 14 juin 2021, *M. Chèvre et autres*, n° 428459, T.), il en sera de même si vous envisagiez d'annuler la décision en litige pour insuffisance de motivation. Toutefois, les requérants n'ont pas soulevé un tel moyen.

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.

Ainsi, au regard des moyens soulevés, il vous appartiendra d'écarter explicitement celui tiré de l'insuffisance des mesures prévues par le PSE si vous envisagiez de retenir l'un des autres moyens soulevés par les requérants.

Abordons chacun des moyens soulevés :

1° <u>Définition des catégories professionnelles</u>

Les catégories professionnelles, dont la définition est requise par les dispositions du 4° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, permettent d'objectiver la procédure au terme de laquelle la liste des salariés à licencier est établie. C'est au sein de chacune de ces catégories qu'il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les critères d'ordre des licenciements (art. L. 1233-5 du code du travail) que le PSE a pour objet de pondérer (2°, art. L. 1233-24-2 du code du travail).

Faute d'être définie par un texte, c'est la jurisprudence qui a proposé une définition.

L'administration doit refuser l'homologation demandée s'il apparaît que l'employeur, pour déterminer les catégories professionnelles concernées par le licenciement collectif, s'est fondé sur des considérations – telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés – qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée (CE, 30 mai 2016, *Comité central d'entreprise FNAC Codirep et autre*, n° 387798, Rec. ; CE, 7 février 2018, *Société Pentair Valves & Controls et ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*, n° 409978, T.).

L'idée qui préside à cette question, c'est qu'« *une catégorie professionnelle doit (…) rassembler des salariés qui sont permutables sur les postes qu'ils occupent, non seulement parce qu'ils exercent des fonctions comparables et ont une formation commune, mais également parce qu'ils pourraient occuper un autre poste d'un salarié de la même catégorie au prix d'une formation "n'excédant pas l'obligation d'adaptation de l'employeur"* » (concl. de Mme LIEBER (p. 2) sur : CE, 7 février 2018, préc.)

Vous devez exercer votre contrôle au regard des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir (CE, 7 février 2018, préc.). Nous ajouterons les échanges entre l'employeur et l'administration au cours de la procédure administrative précédant la décision d'homologation du PSE.

Les conclusions de la rapporteure publique prononcées sur la dernière décision éclairent la finalité de votre office. Il n'est pas question d'apprécier si les différenciations résultant des catégories professionnelles sont les bonnes. Il vous appartient de mettre en œuvre deux contrôles successifs :

- **le premier**, en positif, consiste à déterminer si la méthode employée par l'employeur pour définir les catégories professionnelles répond bien à une logique empruntée à la compétence professionnelle : « *c'est un contrôle objectif de la démarche de l'employeur, qui s'intéresse, de façon globale, à la logique sous-jacente au découpage des catégories* » (concl. de Mme LIEBER, p. 5),

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.

- **le second**, en négatif, qui n'a lieu d'exercer que si vous ne censurez pas la méthode retenue par l'employeur pour définir les catégories professionnelles, consiste à vous assurer que la différenciation ainsi opérée n'a eu incidemment pour objet de cibler certains salariés, « *soit à raison de leur affectation dans un service ou une branche d'activité que l'entreprise souhaite fermer, soit à raison d'un critère discriminatoire* » (*id.*). Autrement dit, « *c'est un contrôle subjectif de l'intention éventuelle de ciblage, impliquant cette fois-ci une analyse fine de la (ou des) catégorie(s) éventuellement douteuse(s)* » (*id.*).

L'argumentation développée par les requérants repose sur la première version du PSE. Il vous appartiendra de la rediriger vers la version du PSE qui a été homologuée, laquelle distingue deux catégories professionnelles au sein desquelles une suppression d'emplois est envisagée : les agents d'exploitation (4 sur 11) et les agents trieur-valoriste (16 sur 16).

En rapportant l'argumentation des requérants à ces deux catégories professionnelles, ces derniers soutiennent que les trieurs-valoristes auraient dû être rassemblés avec les agents d'exploitation dans une même catégorie professionnelle.

Nous avons dit que vous devez vous prononcer au regard des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation, des échanges avec l'administration au cours de la procédure administrative, ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir. En l'espèce, la société Arcavi ne comprenait pas de comité social et économique (un procès-verbal de carence a été dressé le 12 mai 2022. Ainsi, il n'y a pu avoir d'échanges entre l'employeur et les représentants du personnel. Vous serez ainsi amené à vous rapporter sur les autres éléments.

Or, l'employeur n'est pas très loquace sur la méthode qu'il a entendu décliner pour définir les catégories professionnelles. Une première version envisageait des catégories très ciselées et qui, de surcroît, étaient propres à chacun des sites de la société Arcavi. La seconde version propose une différenciation non plus territoriale mais uniquement fonctionnelle. Elle définit plusieurs catégories dont deux seulement comprennent des suppressions de poste. Les seules justifications qu'apporte l'employeur concernent la différenciation entre les agents d'exploitation et les trieurs-valorisateurs. Elles répondent bien à une logique de compétence professionnelle, mais nous avons du mal à nous les approprier. Il fait valoir que les premiers regroupent ceux dont l'aptitude à l'expression écrite et aux outils bureautiques sont exigées. Toutefois, les précisions qu'il apporte révèlent que ces aptitudes sont rustiques (remplir des rapports journaliers d'exploitation et savoir utiliser un logiciel de pesées, outlook ou excel). Nous ne pensons pas que ces compétences seraient de celles qui excéderaient l'obligation d'adaptation de l'employeur. Plus sérieusement, l'employeur soutient que les agents d'exploitation doivent disposer d'une compétence confirmée de conduite d'engin (deux ans minimum). Toutefois, cette allégation nous laisse dubitative, au regard des fiches de poste produite en défense par l'administration (cf. notamment la fiche de poste « agent d'exploitation »).

Rappelons-le : il ne s'agit pas de vous prêter à un contrôle par trop minutieux, mais d'apprécier si la méthode employée par l'employeur pour définir les catégories professionnelles répond à une logique de compétence professionnelle. Or, les justifications apportées ne vous donnent aucune vision d'ensemble, ni en ce qui concerne l'ensemble des catégories professionnelles, ni en ce qui concerne les deux catégories sur lesquelles les requérants attirent votre attention. Sans être tout à fait convaincu, il est vrai que ces justifications ne sont pas étrangères aux seules considérations que l'employeur doit prendre en compte.

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.

Abordons la seconde étape du contrôle – qui est encore plus problématique. Comme nous vous le présentons, deux catégories professionnelles concentrent les postes supprimés. Pour l'une (trieurs-valoristes), c'est l'ensemble des salariés regroupés qui sont concernés (16), tandis que pour l'autre (agents d'exploitation), ce sont quatre salariés sur onze. Si nous nous interrogeons sur un ciblage, c'est que la première version du PSE définissait des catégories professionnelles qui, en définitive, conduisaient à n'inquiéter que les agents du site de Charleville-Mézières, ce qui n'était pas conforme à l'idée de permutabilité qui doit présider pour la désignation des salariés à licencier dans le cadre du PSE. La seconde version a corrigé cela, sans tout à fait faire disparaître ce qui nous paraît être un ciblage : les salariés affectés sur le site sinistré, lequel est à l'origine du PSE. Certes, la catégorie des agents d'exploitation s'est agrandie de quatre à onze afin de regrouper des agents d'autres sites. En revanche, la catégorie des agents trieurs-valoristes comprend toujours des agents d'un même site et, plus encore, tous les postes de cette catégorie ont vocation à être supprimés. C'est-à-dire qu'il n'y a aucune permutabilité possible et que cette situation vient neutraliser les critères d'ordre de licenciement. La logique du PSE en est perverti, et ce pour quatre cinquième des salariés qui seront concernés. Ce n'est pas rien.

Nous disions tout à l'heure que ces catégories professionnelles ont pour objet de réunir des agents entre lesquels il appartiendra à l'employeur de choisir, par application de critères d'ordre, ceux qui seront licenciés. Ces catégories ont donc pour finalité d'organiser une sélection dont le corolaire est de permettre d'effectuer des permutabilités entre salariés, au lieu de licencier tout d'un bloc l'ensemble des salariés qui ont la malchance d'être affectés sur un même site ou dans un même service. Or, pour revenir à notre affaire, les agents trieurs-valoristes sont tous concernés par le PSE et les justifications apportées pour motiver qu'ils soient distingués des agents d'exploitation ne sont pas convaincantes.

Ainsi, nous ne voyons pas ce qui empêcherait les trieurs/valoristes (16) de permuter sur des postes de réceptionniste (1), d'agent d'exploitation (3), d'agent de presse/cariste (3) ou d'agent polyvalent technique (1) – lesquels ne requièrent aucun diplôme et seulement des habilitations dont il n'est pas démontré que leur acquisition excéderait l'obligation de formation à laquelle un employeur est tenu. De plus, les postes précités que nous avons mis en vis-à-vis avec les trieurs/valoristes sont au nombre de huit, ce qui rapporté aux seize trieurs/valoristes aurait permis de constituer une catégorie professionnelle au sein de laquelle la logique de permutabilité aurait rempli son effet.

Pour vous présenter les choses autrement, nous avons le sentiment que ces catégories professionnelles ont été profilées pour licencier tous les agents trieurs-valoristes, compte tenu de la fermeture du site de Charleville-Mézières où ils étaient tous affectés, alors que l'employeur ne justifie pas de manière probante que, compte tenu de leur compétence professionnelle, il serait inenvisageable que certains d'entre eux soient affectés sur des postes non-supprimés par la voie d'une permutation. La société Arcavi nous semble avoir constitué des catégories professionnelles en vue d'éviter un trop grand bouleversement en son sein, alors que le PSE concerne tout de même un tiers de ses effectifs.

C'est pourquoi, nous vous proposons d'accueillir ce moyen.

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.

2° <u>Pondération des critères d'ordre des licenciements</u>

Ces critères d'ordre sont listés à l'article L. 1233-5 du code du travail et comprennent notamment un crtière d'ancienneté de service dans l'entreprise.

En principe (nous vous faisons grâce de l'exception qui est inopérante), le PSE ne doit ni omettre l'un de ces critères, ni affecter l'un d'entre eux de la même valeur pour tous les salariés (CE, 1er février 2017, *Me Cambon*, n° 387886, Rec.).

Allons droit au but : les requérants soutiennent que le critère relatif à l'ancienneté est faussement pondéré, dès lors que tous les salariés concernés par le PSE, à l'exception d'un seul, seraient affectés de la même pondération puisqu'ils auraient tous une ancienneté supérieure à vingt ans.

Le moyen manque en fait : la sociét Arcavi produit au moins trois contrats d'agents suceptibles d'être concernés par le PSE et dont l'ancienneté est inférieure à dix ans.

3° <u>Insuffisance du PSE</u>

Nous avons dit tout à l'heure que, si vous nous suiviez en retenant le moyen relatif aux catégories professionnelles, il vous appartiendra néanmoins de vous prononcer sur le moyen tiré de l'insuffisance du PSE.

Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des <u>dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code</u>.

À ce titre elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe.

Il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au PSE est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. L'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise. En outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation (CE, Ass., 22 juillet 2015, *Syndicat CGT de l'union locale de Calais et environs*, n° 383481, Rec.).

Vous pouvez vous fonder sur un faisceau d'indices pour estimer les moyens de l'entreprise au regard desquels doivent être appréciés les mesures de reclassement (CE, 30 mai 2016, *SCP Louis Lageat et ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*, n° 384114, T.).

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.

La méthodologie que vous avez à appliquer n'institue aucune hiérarchie entre les trois éléments qu'il vous appartient de rapprocher pour apprécier la suffisance du PSE – à savoir :

- les moyens dont disposent l'entreprise ;
- les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- les efforts de formation et d'adaptation de l'employeur, au titre de ses obligations légales.

Le rapporteur public sous la décision précitée du 22 juillet 2015 est formel : la loi ne permet pas d'en déduire une hiérarchisation et le juge judiciaire, dont vous reprenez l'office, n'en faisait aucune entre les trois éléments précités.

Il ajoutait qu'il convient de confronter les mesures d'accompagnement à l'importance du projet de licenciement, aux moyens de l'entreprise et aux efforts de formation déjà consentis par l'employeur

Le moyen se subdivise en plusieurs branches :

- **Les mesures doivent être appréciées par rapport au groupe auquel appartient la société Arcavi**

Toutefois, la société Arcavi ne relève d'aucun groupe au sens du deuxième alinéa de l'article L. 1233-4 du code du travail, lequel renvoie à la notion d'entreprise dominante. Cette notion désigne les sociétés qui contrôlent une autre société dans l'un des cas définis à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code du commerce. Toutefois, ces dispositions supposent que l'entreprise dominante présente la qualité de société commerciale au sens de l'article L. 210-1 du code du commerce.

Si, en l'espèce, la société Arcavi est détenue à 63 % par le département des Ardennes, celui-ci n'est pas une société commerciale et, dès lors, il ne saurait être regardé comme une entreprise dominante pour la définition d'un groupe au sens de l'article L. 1233-4 du code du travail.

Ainsi, en prenant en considération les seuls moyens financiers dont dispose la société Arcavi, le PSE n'est entaché d'aucune irrégularité.

- **Absence de mesures suffisantes pour limiter le nombre de licenciements**

Les requérants soutiennent que la société Arcavi ne justifie pas voir pris toutes les mesures appropriées pour limiter le nombre de postes supprimés.

Toutefois, aucune disposition législative ou réglementaire ne font obligation à un employeur de comprendre dans un PSE de telles mesures. D'une part, l'objet même du PSE est de limiter le nombre de licenciements (art. L. 1233-61 du code du travail). D'autre part, si le 1° bis de l'article L. 1233-62 mentionnent, parmi les mesures que peut comprendre le PSE, des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, ces dispositions n'imposent pas que de telles mesures soient obligatoirement comprises dans le PSE.

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.

En toute hypothèse, l'employeur, dans sa note économique (p. 2), justifie (notamment en ayant répondu à différents appels d'offre) avoir entrepris des mesures pour pallier la fermeture du site de Charleville-Mézières à la suite de l'incendie qui l'a sinistré.

- **Insuffisance des mesures destinées à favoriser le reclassement**

Les requérants font valoir, en substance, que le montant de l'indemnité de formation est insuffisant, compte tenu du profil professionnel des salariés susceptibles d'être concernés par le PSE, que le budget global alloué au financement du PSE est trop peu élevé et, enfin, que certaines mesures, en privilégiant la mobilité géographique, ne sont pas adaptées au profil des salariés.

Vous aurez à l'esprit que votre contrôle est global et, pour apprécier le caractère suffisant du PSE, vous pourrez raisonner en budget moyen par salarié.

S'agissant des moyens financiers de la société Arcavi, elle dispose d'un capital social de près de 4,6 millions d'euros et, pour l'exercice 2021-2022, son chiffre d'affaire est de près de 14,2 millions d'euros (marquant une baisse de 1,5 million par rapport à l'exercice précédent) et son bénéfice net est de près de 1 millions euros.

Le PSE est financé par un budget de 100 000 euros (art. 5.3), ce qui équivaut à un budget moyen par salarié de 5 000 euros). Ainsi, ce budget représente, pour l'exercice 2021-2022, 0,7 % du chiffre d'affaire et 10 % de son bénéfice.

Vous tiendrez compte de ce que la société Arcavi n'est pas en liquidation ou en redressement judiciaire.

Elle dispose d'une filiale qui, sur sa demande, lui a fait valoir qu'elle ne dispose d'aucun poste vacant.

Venons-en aux aides proprement dites. Elles sont de deux sortes : les unes se rapportant au reclassement interne, les autres au reclassement externe. Les critiques se portent sur les secondes qui comprennent (cf. le récapitulatif, p. 37 du document unilatéral du PSE) :

- Une aide à la formation (plafonnée à 4 500 euros par salarié) et dont le bénéfice est limité à la durée de validité du PSE.
- Une aide à la création ou à la reprise d'entreprise (plafonnée à 4 500 euros par salarié),
- Une aide à la mobilité géographique (suivant des conditions restrictives et pour des montants n'excédant pas 2 500 euros),
- Des mesures d'accompagnement spécifiques pour les salariés fragilisés (qui est en fait une majoration des autres aides),
- Et des aides d'accompagnement complémentaires pour des petits montants.

Vous pourrez en effet vous interroger sur la pertinence de certaines aides et, le cas échéant, les pondérer en conséquence, comme l'indiquait le rapporteur public sur la décision précitée de 2015.

L'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, compte tenu du profil des salariés susceptibles d'être salariés pourra être pondérée à presque zéro.

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.

L'aide à la mobilité géographique est d'une mise en œuvre compliquée et qui implique que l'intéressé ait retrouvé un emploi. Elle n'est pas dépourvue d'intérêt mais, d'une part, cette aide est indifférente au reclassement puisqu'elle intervient après que l'intéressé a retrouvé un emploi, d'autre part, les montants au versement desquels elle donne lieu sont modestes et, enfin, les conditions qui sont mises à son octroi sont assez restrictives.

L'aide à la formation est la plus pertinente, plus encore au regard du profil des salariés susceptibles d'être licenciés dans le cadre du PSE. Toutefois, nous ferons les mêmes remarques que précédemment : d'une part, les montants, s'ils sont plus élevés en valeur absolue, ne sont pas très élevés en rapport avec le prix des formations et, d'autre part, les conditions de mises en œuvre sont restreintes dans le temps puisque le bénéficiaire doit déposer sa demande dans les douze mois suivant la notification de son licenciement – ce qui peut être un délai difficile à tenir, surtout pour les aides qui supposent un dossier préalable constitué par des institutions, comme Pôle Emploi. Nous ne disons pas qu'il sera impossible d'en bénéficier, mais que, derrière la façade, les conditions sont trop restrictives pour augurer qu'elles aideront substantiellement les salariés licenciés à se reclasser.

Par ailleurs, ce dispositif d'aide est limité à la durée de validité du PSE. Or, les requérants n'ont pas tort d'affirmer que, à ce sujet, l'art. 8-1 du document unilatéral du PSE est entaché d'une incohérence qui, dans le cadre des relations individuelles entre l'ancien employeur et les salariés licenciés, pourra se retourner contre eux. En effet, ce document indique que la durée de validité du PSE est de douze mois à compter de la notification du licenciement et que cette durée ne saurait excéder douze mois à compter de l'homologation du PSE par la DREETS. C'est plus que problématique. Il ne s'agit pas d'une erreur de plume comme le soutient l'administration en défense, mais d'une incohérence au bénéfice de laquelle l'ancien employeur pourra vider de sa substance tout le dispositif d'aide. Dans ce cas, de quels recours disposeront les salariés licenciés si leur ancien employeur fait montre de mauvaise foi ? Il est indispensable d'en tenir compte pour apprécier le caractère suffisant du PSE et la motivation de votre jugement pourra indiquer à la société Arcavi quelle importance vous aurez entendu donner à cette incohérence pour conclure au caractère insuffisant du PSE.

Poursuivons.

Nous disions que, à un point de vue global, les aides prévues pour le reclassement externe sont 1° modestes (financièrement et temporellement) et 2° ne nous semblent pas toutes adaptées au profil de ceux qui ont vocation à en être bénéficiaires. Ceux-ci seront pour la plupart des personnes sans qualification et dont une bonne part, après avoir travaillé plus d'une dizaine d'années pour la société Arcavi, ne présentent pas un âge qui permettent d'espérer une réinsertion professionnelle rapide.

Il convient d'ajouter que les salariés susceptibles d'être licenciés sont placés dans une situation financière précaire depuis le printemps 2022, laquelle s'est accentuée avec la fin du chômage partielle au 31 mai 2023.

Que valent ces aides au regard des moyens dont dispose la société Arcavi ? Celles-ci sont fongibles, ce qui conduit à admettre que chaque salarié licencié pourra théoriquement bénéficier d'une enveloppe moyenne de 5 000 euros. Or, le budget alloué par cette société au PSE représente 0,7 % de son chiffre d'affaire et 10 % de son bénéfice net pour l'année 2021-2022. Ce n'est pas rien, mais c'est peu compte tenu de ce que nous venons de dire au sujet de la nature des aides et du profil des salariés susceptibles d'être licenciés.

Il ne vous appartient pas d'envisager quelles autres aides auraient pu être proposées aux salariés licenciés. En vous en tenant au seules mesures prévues dans le PSE, nous pensons que la

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.

société Arcavi aurait pu consentir davantage de moyens et des aides mieux dimensionnées aux besoins auxquels vont être confrontés les salariés licenciés. Nous voulons dire par là que, non seulement le budget est modeste pour un plan qui licencie un tiers des salariés de l'entreprise, mais qu'en outre il est fort à penser que ce budget ne soit pas entièrement dépensé, compte tenu, d'une part, de conditions restrictives auxquelles sont subordonnées le versement des aides prévues au PSE et, d'autre part, de l'incertitude qui plane au-dessus de la durée de validité du PSE.

À la lumière de ces observations, **nous vous invitons**, sans vous arrêter à l'hésitation que vous pourriez avoir devant une question si délicate, **à juger que les mesures de ce PSE sont insuffisantes**.

4° Absence de traitement efficient des risques psycho-sociaux

Il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis en vue de son homologation, de vérifier, au vu de ces éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité d'entreprise ou désormais du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du PSE, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs (CE, 21 mars 2023, *Ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion c/ Syndicat SUD FPA Solidaires et autres*, n° 450012, Rec.).

Précisons que le respect de l'obligation de l'employeur de prévenir les risques psychosociaux ne conditionnent pas la régularité du PSE. Néanmoins, l'administration ne peut l'homologuer que si elle estime que, dans le cadre de la réorganisation qu'implique le PSE, l'employeur a pris les mesures appropriées pour prévenir de tel risque. Ainsi, il n'est pas question d'apprécier la régularité du PSE mais la décision de l'administration qui aura estimer que les conditions de sa mise en œuvre ont été suffisamment aménagées au regard de cette question.

Les requérants font valoir que les mesures mises en œuvre pour prévenir les risques psychosociaux sont uniquement destinées aux salariés concernés par le PSE et pas les autres. Toutefois, ce moyen manque en fait (voyez par exemple le courrier du médecin du travail en date du 11 mai 2023).

5° Méconnaissance de certains délais

- Art. D. 1233-2-1 du code du travail

Les requérants invoquent la méconnaissance par le PSE d'un délai prévu au III de l'article D. 1233-2-1 du code du travail. Toutefois, ce moyen est inopérant puisque ce délai trouve à s'appliquer lorsque l'employeur, pour le reclassement interne, soumet aux salariés une liste de postes vacants, alors que, pour le PSE en litige, l'employeur a fait le choix de soumettre aux salariés des offres de reclassement de manière personnalisée.

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.

- Art. L. 1233-45 du code du travail

Les requérants invoquent la méconnaissance par le PSE de la durée conventionnelle pendant laquelle les salariés licenciés bénéficient d'une priorité de réembauche. Cette durée est de deux ans, alors qu'à défaut cette durée est d'un an (art. L. 1233-45 du code du travail).

Toutefois, combien même le PSE renverrait à la durée légale alors qu'une convention collective prévoit une durée supérieure, cette élément ne fait pas partie de ceux sur lesquels porte le contrôle de l'administration et, en aval, votre propre contrôle sur la décision d'homologation du PSE, tel que défini par l'article L. 1233-57-3 du code du travail.

Ce moyen ne pourra qu'être écarté comme inopérant.

Par ces motifs, nous concluons :

- **à l'annulation de la décision du 6 juillet 2023 portant homologation du PSE de la société Arcavi, au motif de l'irrégularité entachant la définition des catégories professionnelles et de l'insuffisance du PSE,**
- **à ce que la somme de 1 500 euros soit mise à la charge de l'État, à verser globalement aux requérants, au titre des frais irrépétibles,**
- **au rejet des conclusions présentées par la société Arcavi sur le fondement 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.