

Cour administrative d'appel de Paris, 3ème Chambre, 3 mai 2024, n° 24PA00549

Texte intégral

Faits, Demandes et Procédure

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

M. AL... AS..., Mme I... BF..., M. BC... O..., M. W... Q...,

M. AI... AD..., M. L... AE..., M. BC... BJ..., M. AI... AT..., M. AC... T..., M. AI... U..., Mme AZ... V..., M. AC... AU..., M. BG... AU..., Mme AF... BL..., Mme BI... AG..., M. Y... AW..., Mme AV... BB..., M. AM... X..., Mme I... H..., M. M... B..., M. W... AH..., M. E... AX..., M. AL... AJ..., M. G... AY..., M. A... BM..., M. BK... BN..., M. E... AK..., M. BC... AA..., M. BH... K..., M. F... BA..., M. BO... AN..., M. BC... AP..., Mme S... AR..., M. P... BD..., M. C... BE..., M. Z... N... et M. AO... AB... ont demandé au tribunal administratif de Montreuil d'annuler la décision du 7 juillet 2023 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a validé l'accord partiel fixant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Tokheim Sofitam Applications et homologué le document unilatéral qui complète cet accord partiel.

Par un jugement n° 2310692 du 6 décembre 2023, le tribunal administratif de Montreuil a rejeté leur demande.

Procédure devant la Cour :

Par une requête, enregistrée le 5 février 2024, et un mémoire en réplique, enregistré le

19 avril 2024, Mme I... BF..., M. BC... O..., M. W... Q..., M. AI... AD..., M. L... AE..., M. BC... BJ..., M. D... AS..., M. AI... AT..., M. AC... T..., M. AI... U..., Mme AZ... V..., M. AC... AU..., M. BG... AU..., Mme AF... BL..., Mme BI... AG..., M. Y... AW..., Mme AV... BB..., M. AM... X..., Mme I... H..., M. M... B..., M. W... AH..., M. E... AX...,

M. AL... AJ..., M. G... AY..., M. A... BM..., M. BK... BN..., M. E... AK..., M. BC... AA..., M. BH... K..., M. F... BA..., M. BO... AN..., M. BC... AP..., Mme S... AR..., M. P... BD..., M. C... BE..., M. Z... N... et M. AO... AB..., représentés par Me Brand, avocat, demandent à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n° 2310692 du 6 décembre 2023 du tribunal administratif de Montreuil ;

2°) d'annuler, pour excès de pouvoir, la décision du 7 juillet 2023 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a validé l'accord partiel fixant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Tokheim Sofitam

Applications et homologué le document unilatéral qui complète cet accord partiel ;

3°) de mettre à la charge de la société Tokheim Sofitam Applications et / ou en tant que de besoin de l'Etat, le versement à chacun de la somme de 350 euros sur le fondement de l'article [L. 761-1](#) du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la décision litigieuse doit être annulée en raison de l'incompétence de son auteur ;
- l'employeur a manqué à son obligation de sécurité ;
- les catégories professionnelles ont été déterminées de manière inexacte ;
- les critères d'ordre des licenciements ont été déterminés de manière inexacte ;
- l'information et la consultation du comité social et économique sur la problématique de la réorganisation et des activités à la suite à la mise en œuvre du plan de restructuration pour motif économique, sur les conséquences environnementales de ce projet et sur la recherche d'un repreneur ont été lacunaires.

Par un mémoire en défense, enregistré le 7 mars 2024, la ministre du travail, de la santé et des solidarités conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par un mémoire, enregistré le 7 mars 2024, la [société Tokheim Sofitam Applications SAS](#), représentée par [Me Vincens](#) et Me de Montalembert, conclut au rejet de la requête et à ce que le versement la somme de 2 000 euros soit mis à la charge des requérants sur le fondement de l'article [L. 761-1](#) du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Un mémoire a été produit le 24 avril 2024, soit après la clôture de l'instruction, pour la société Tokheim Sofitam Applications SAS.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le décret n° [2013-1172](#) du 18 décembre 2013 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. J...,
- les conclusions de Mme Dégardin, rapporteure publique,
- et les observations de Me Brand, avocate de Mme BF... et des autres requérants, de Mme R..., représentant la ministre du travail, de la santé et des solidarités, et de Me Ouazib, avocate de la [société Tokheim Sofitam Applications](#).

Connaissance ayant été prise de la note en délibéré déposée le 30 avril 2024 par

Me Vincens pour la société Tokheim Sofitam Applications.

Motifs

Considérant ce qui suit :

1. Le 9 mars 2023, la société Tokheim Sofitam Applications a engagé la procédure d'information et de consultation de son comité social et économique sur un projet de réorganisation justifié par des motifs économiques de préservation de la compétitivité de l'ensemble des filiales du groupe auquel elle appartient et de réduction des coûts de production et de fonctionnement, impliquant un plan de sauvegarde de l'emploi pour la rupture, au maximum, de cinquante contrats de travail sur ses deux sites de Villepinte et Gretheville. Le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a, par une décision du

7 juillet 2023, validé l'accord partiel fixant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Tokheim Sofitam Applications et homologué le document unilatéral complétant cet accord partiel et portant sur les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre des licenciements, leur pondération et leur périmètre, et son annexe avec les éléments relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Par le jugement n° 2310692 du 6 décembre 2023 dont l'annulation est demandée, le tribunal administratif de Montreuil a rejeté la demande de

M. AS... et autres tendant à l'annulation de cette décision du 7 juillet 2023.

Sur les conclusions tendant à l'annulation de la décision du 7 juillet 2023 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France portant validation de l'accord collectif et homologation du document unilatéral relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi :

2. D'une part, aux termes de l'article [L. 1233-24-1](#) du code du travail : " Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles [L. 1233-61](#) à [L. 1233-63](#) ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. (...) ". Aux termes de l'article [L. 1233-24-2](#) du même code : " L'accord collectif mentionné à l'article [L. 1233-24-1](#) porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles [L. 1233-61](#) à [L. 1233-63](#). / Il peut également porter sur : 1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article [L. 1233-61](#), nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ; 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article [L. 1233-5](#) ; 3° Le calendrier des licenciements ; 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article [L. 1233-4](#) ". Aux termes de l'article [L. 1233-24-4](#) du même code : " A défaut d'accord mentionné à l'article [L. 1233-24-1](#), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article [L. 1233-24-2](#), dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ". Aux termes de l'article [L. 1233-61](#) du même code : " 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. / (...) "

3. D'autre part, aux termes de l'article [L. 1233-57-1](#) du code du travail : " L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article [L. 1233-24-1](#) ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article [L. 1233-24-4](#) sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document ". Aux termes de l'article [L. 1233-57-2](#) du même code : " L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article [L. 1233-24-1](#) dès lors qu'elle s'est assurée de : 1° Sa conformité aux articles [L. 1233-24-1](#) à [L. 1233-24-3](#) ; 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ; 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles [L. 1233-61](#) et [L. 1233-63](#) ; 4° La mise en œuvre effective, 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](#) ". Aux termes de l'article [L. 1233-57-3](#) du même code : " 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 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](#). / Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article

[L. 1233-65](#) ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article [L. 1233-71](#) ".

En ce qui concerne le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de la décision contestée :

4. D'une part, aux termes de l'article [R. 1233-3-4](#) du code du travail : " L'autorité administrative mentionnée aux articles [L. 1233-39](#), [L. 1233-46](#), [L. 1233-48](#) à [L. 1233-50](#), [L. 1233-53](#) et [L. 1233-56](#) à [L. 1233-57-8](#) est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause ". Aux termes de l'article [R. 1233-3-5](#) du même code : " Lorsque le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article [L. 1233-24-1](#). L'employeur notifie à ce directeur son projet de licenciement en

application de l'article L. 1233-46. En application de l'article L. 1233-57-8, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise ".

5. D'autre part, aux termes du premier alinéa du II de l'article R. 8122-2 du même code : " Pour l'exercice des compétences en matière d'actions d'inspection de la législation du travail, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités peut déléguer sa signature au chef du pôle en charge des questions de travail aux directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités, aux directeurs départementaux de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations et, en Ile-de-France, aux directeurs d'unités départementales ". Enfin, aux termes du premier alinéa de l'article premier du [décret du 18 décembre 2013](#) susvisé : " Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article [R. 8122-2](#) du code du travail, dans les matières pour lesquelles un texte législatif ou réglementaire lui confie l'exercice d'une compétence propre, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut donner délégation de signature aux chefs de pôle ainsi qu'aux responsables d'unité territoriale et à leurs adjoints ".

6. La société Tokheim Sofitam Applications ayant son siège social à Villepinte en Seine-Saint-Denis, la décision de validation et d'homologation contestée, concernant l'ensemble des sites de l'entreprise, relevait nécessairement du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France. Le signataire de la décision litigieuse,

M. E... AQ..., était directeur de l'unité départementale de la Seine-Saint-Denis, soit une unité territoriale au sens des dispositions précitées du premier alinéa de l'article 1er du décret du

18 décembre 2013 susvisé. Il résulte de la combinaison des dispositions réglementaires précitées qu'il a pu régulièrement bénéficier d'une délégation de signature de la part du directeur régional interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, par une décision n° 2023-17 du 15 février 2023, visée par la décision litigieuse, régulièrement publiée le même jour au recueil des actes administratifs de la préfecture de la région d'Ile-de-France, pour signer, notamment, les décisions " de validation ou de non validation des accords collectifs signés en application de l'article [L. 1233-24](#) du code du travail " et celles " d'homologation ou de non homologation des documents unilatéraux visés à l'article L. 1233-24-4 " du même code.

7. Il s'ensuit que le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte, auquel les premiers juges ont très précisément répondu aux points 22 à 24 du jugement attaqué, doit être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de la détermination inexacte des catégories professionnelles dans le document unilatéral homologué :

8. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe tout ou partie des éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article [L. 1233-24-2](#) du code du travail, en raison, soit de l'absence d'accord collectif de travail portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi, soit de l'absence, dans cet accord collectif, de tout ou partie des éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ces éléments aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables. En particulier, s'agissant des catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement, mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2, il appartient à l'administration de vérifier qu'elles regroupent, chacune, l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Au terme de cet examen, l'administration refuse l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant 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.

9. Il ressort du document unilatéral, complétant l'accord partiel, homologué par la décision contestée que le projet de réorganisation prévoyait, pour le site de Villepinte, 7 suppressions d'emplois, 2 propositions de modification de contrat de travail et une création d'emploi et, pour le site de Grentheville, 40 suppressions d'emplois, une proposition de modification de contrat de travail et une création d'emploi. Les catégories professionnelles, telles qu'elles ont été déterminées par ce document unilatéral, sont au nombre de 46, dont 37 ne comprennent qu'un seul poste ; seules neuf catégories professionnelles (agent administrateur des ventes (ADV) Export, agent de fabrication monteur, agent de fabrication monteur câbleur, assistante commerciale export, ingénieur hardware, magasinier, program manager, responsable commercial et technicien essai) comprennent plus d'un poste, la catégorie la plus nombreuse, celle des agents de fabrication monteur câbleur, comprenant 7 emplois. Si la société Tokheim Sofitam Applications, pour expliquer le nombre très important de catégories professionnelles, se prévaut de son organisation, " à savoir une organisation fonctionnelle organisée par région et matricielle au sein de DFS (Dover Fueling Solution) ", cette considération, à la supposer établie, est étrangère 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. Ainsi, dans sa lettre d'observation du 25 avril 2023 adressée à la direction de la société Tokheim Sofitam Applications, le directeur régional avait relevé que " ce tableau distingue 46 catégories professionnelles pour un effectif de 67 salariés ; parmi elles, 36 sont monoposte. Une telle répartition interroge ". A cet égard, la société Tokheim Sofitam Applications n'établit pas, notamment par la production des fiches de poste, que les catégories d'une part d'agents de fabrication monteur et d'agents de fabrication monteur câbleur, d'autre part d'approvisionneurs et d'approvisionneurs import export, en outre d'ingénieurs hardware ATEX et d'ingénieurs hardware et enfin d'agent administrateur des ventes (ADV) Export et d'assistantes commerciales export ne pourraient pas être regardées comme regroupant des agents exerçant des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle de base commune, de même niveau de responsabilité et d'acquis de l'expérience professionnelle similaires, quand bien même une formation d'adaptation serait nécessaire pour permettre une permutation entre ces catégories professionnelles. Par suite, en estimant, dans l'un des motifs de la décision contestée, " que les catégories professionnelles regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant un niveau de formation professionnelle et de responsabilités d'importance comparable ", le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a méconnu les dispositions législatives précitées.

10. La décision par laquelle l'autorité administrative statue sur la demande d'homologation du document unilatéral qui fixe ceux des éléments qui n'ont pas été déterminés par l'accord collectif partiel est divisible de la décision par laquelle l'autorité administrative statue sur la demande de validation de cet accord. Par suite, la décision litigieuse du 7 juillet 2023 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France doit être annulée en tant seulement qu'elle porte homologation du document unilatéral complétant l'accord collectif partiel.

En ce qui concerne le moyen tiré du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de sécurité :

11. Aux termes de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail, dont la rédaction est, pour l'essentiel, issue de celle résultant de la [loi du 31 décembre 1991](#) modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, en l'espèce, la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant

la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail : " L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. / Ces mesures comprennent : / 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; / 2° Des actions d'information et de formation ; / 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. / L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ". En vertu de l'article L. 4121-2 du même code, l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement de principes généraux de prévention, au nombre desquels figurent, entre autres, l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités, la planification de la prévention en y intégrant, notamment, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et la prise de mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

12. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, il lui revient de contrôler tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, ce contrôle n'étant pas séparable du contrôle auquel elle est tenue en application des articles du même code cités ci-dessus. La juridiction administrative est seule compétente pour connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative, le juge judiciaire étant pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige est liée à la mise en œuvre du document ou de l'opération de réorganisation.

S'agissant des modalités du contrôle de l'administration lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi :

13. Aux termes de l'article [L. 1233-57-5](#) du code du travail : " Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours ". Aux termes de l'article [L. 1233-57-6](#) du même code : " L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article [L. 1233-32](#). Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article [L. 1233-24-1](#) est engagée, le cas échéant aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. / L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales ".

14. Il résulte de ces dispositions que l'autorité administrative peut, durant la procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, d'une part, adresser des observations et des propositions à l'employeur concernant le déroulement de cette procédure ou les mesures sociales prévues à l'article [L. 1233-32](#) du code du travail, d'autre part, enjoindre à l'employeur de fournir des informations, telles celles relatives aux conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail des travailleurs et, en présence de telles conséquences, aux actions arrêtées pour les prévenir et en protéger les travailleurs.

15. S'agissant du contrôle du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, il découle de ce qui a été dit ci-dessus qu'il incombe à l'administration, dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation, de vérifier que l'employeur a adressé au comité social et économique, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité ou à des observations ou des injonctions formulées par l'administration, parmi tous les éléments utiles qu'il doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

16. Il ressort des pièces du dossier que, durant la procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la société Tokheim Sofitam Applications, dès l'annonce du plan de restructuration pour motif économique le 9 mars 2023 sur le site de Grentheville et le 10 mars 2023 sur le site de Villepinte, a remis aux membres du comité social et économique, lors de la première réunion (dite R0) d'information et de consultation le 9 mars 2023, un document de trente pages relatif aux " conséquences du projet de réorganisation de la société TSA sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ", " document ex-livre IV du code du travail ", qui traitait notamment " des modalités de prévention des risques psychosociaux liés au projet de réorganisation de la société TSA " (mise en place d'un espace d'information à destination des salariés sur le projet de réorganisation et réunions collectives d'information à l'attention des collaborateurs de la société, mise en place de structures actives d'écoute et d'accueil telles qu'une cellule d'écoute et de soutien psychologique assurée par des psychologues-cliniciens ouverte gratuitement 24 heures sur 24 à tous les collaborateurs de la société, consultations avec des psychologues qui pourront être mises en place, information de la médecine du travail qui sera informée du projet, de son évolution et de sa mise en œuvre et sera sollicitée autant que de besoin pour faire un point sur l'état d'avancement du projet de réorganisation et de l'état de santé physique et psychologique des salariés) ; ce document a été jugé insuffisant par la direction régionale du travail dans son injonction du 21 avril 2023. La question de l'identification et de la gestion des risques psycho-sociaux a été abordée, de manière certes sommaire, lors des deux réunions d'information et de consultation des représentants du personnel sur le projet de restructuration pour motif économique des 15 mars 2023 et 4 avril 2023. Le 6 avril 2023, les représentants du personnel ont demandé à l'employeur la présence d'une psychologue, qui a commencé ses consultations sur le site le 10 mai 2023. Lors de la réunion du

14 avril, la question des risques psycho-sociaux a été abordée de manière plus centrale, cette réunion ayant été consacrée à l'information et consultation des membres du conseil social et économique sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUERP) et sur la mise à jour du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact). Le 21 avril 2023, saisie par les membres du comité social et économique, la direction régionale du travail a adressé une injonction à la société Tokheim Sofitam Applications portant notamment sur " l'identification et l'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité des conditions de travail des salariés et les actions prévues pour éviter, prévenir ces risques et en protéger les salariés en cas de survenance ". Lors de la réunion du comité social et économique du 26 mai, la direction de la société a remis aux membres un document intitulé "Conséquences du projet de réorganisation de la société TSA sur la santé, la sécurité et les conditions de travail" intégrant la problématique des risques psycho-sociaux (il s'agissait du document qui avait été remis aux membres du comité social et économique lors de la première réunion (dite R0) d'information et de consultation des représentants du personnel le 9 mars 2023, qui avait été jugé insuffisant par la direction régionale du travail dans son injonction du 21 avril 2023, et qui avait été mis à jour, avec des développements sur les risques psycho-sociaux. Enfin, le 14 juin 2023, le comité social et économique a été consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUERP) et du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact). Si la prise en considération de la nécessité de prévenir les risques psycho-sociaux a été faite par la direction de la société avec un certain retard, comme elle l'a admis lors de la réunion du comité social et économique du 26 mai 2023, les dispositifs de prévention ont toutefois été mis en place préalablement à l'homologation du document unilatéral. Ainsi, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le directeur régional interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du

travail et des solidarités n'aurait pas exercé le contrôle, qui lui incombe, du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs pendant la phase d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi.

En ce qui concerne les moyens relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique :

17. Il appartient à l'autorité administrative, en application des dispositions précitées de l'article [L. 1233-57-3](#) du code du travail, de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, seul compétent, que le comité social et économique a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Il revient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause.

18. En premier lieu, comme il a été dit ci-dessus, même si le comité social et économique a estimé nécessaire de commander lui-même une expertise des risques psycho-sociaux liés à la réorganisation de l'entreprise et des actions prévues par l'employeur pour les prévenir et y remédier, après que ce dernier a été mis en demeure par l'administration, le 21 avril 2023, de lui communiquer des informations d' " identification et d'évaluation des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des salariés " ainsi que sur " les actions prévues pour éviter, prévenir ces risques et en protéger les salariés en cas de survenance ", le comité social et économique a été informé, par un document daté du 26 mai 2023 intitulé " Conséquences du projet de réorganisation de la société TSA sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ", puis consulté sur les éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé et la sécurité des travailleurs.

19. En deuxième lieu, comme l'ont à bon droit retenu les premiers juges, si les requérants soutiennent que " l'information permettant au CSE de se forger un avis sur les conditions sans lesquelles les salariés devaient travailler dans le cadre de la nouvelle organisation du travail, était insuffisante " et que le document du 26 mai 2023 évoqué au point précédent ne répondait pas à l'injonction du 21 avril 2023 de l'administration de fournir davantage d'informations sur la nouvelle organisation du travail, ce document, toutefois, présenté à la huitième réunion d'information du comité social et économique du 26 mai 2023, avant sa consultation pour avis le 2 juin 2023, rappelle le projet de réorganisation déjà exposé au comité social et économique lors de sa première réunion, le 15 mars 2023, et détaille les conséquences prévisibles de ce projet sur l'organisation, la rémunération et la charge du travail sur les postes non supprimés, les formations éventuellement nécessaires, la réinstallation des salariés de Gretheville dans des locaux dans l'agglomération caennaise au terme du bail du site à Gretheville et le maintien dans la même zone géographique des salariés du site de Villepinte au terme du bail des locaux de ce site, ainsi que l'organisation de chacune des activités de la société durant une " phase transitoire " selon un calendrier allant de juillet à septembre 2023 puis jusqu'à la fermeture du site en mars 2024.

20. En troisième lieu, aux termes de l'article [L. 1233-57-9](#) du code du travail : " Lorsqu'elle envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, l'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 réunit et informe le comité social et économique, au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30 ". Aux termes de l'article L. 1233-57-14 du même code : " L'employeur ayant informé le comité social et économique du projet de fermeture d'un établissement recherche un repreneur. Il est tenu : 1° D'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement (...) ". Aux termes de l'article L. 1233-57-15

du même code : " Le comité social et économique est informé des offres de reprise formalisées, au plus tard huit jours après leur réception. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5. Il peut émettre un avis, dans les délais prévus à l'article L. 1233-30, participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions ". Aux termes de l'article L. 1233-57-20 du même code : " Avant la fin de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30, si aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune des offres, celui-ci réunit le comité social et économique et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative. Ce rapport indique : 1° Les actions engagées pour rechercher un repreneur ; 2° Les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs caractéristiques ; 3° Les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement ". Aux termes de l'article R. 1233-15 du même code : " Est un établissement au sens de l'article L. 1233-57-9 une entité économique assujettie à l'obligation de constituer un comité social et économique d'établissement. / Constitue une fermeture au sens de l'article L. 1233-57-9 la cessation complète d'activité d'un établissement lorsqu'elle a pour conséquence la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi emportant un projet de licenciement collectif au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. / Constitue également une fermeture d'établissement la fusion de plusieurs établissements en dehors de la zone d'emploi où ils étaient implantés ou le transfert d'un établissement en dehors de sa zone d'emploi, lorsqu'ils ont pour conséquence la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi emportant un projet de licenciement collectif ".

21. Si les requérants estiment que l'employeur n'a pas respecté son devoir d'informer le comité social et économique de sa recherche de repreneurs potentiels qu'imposait la fermeture projetée du site de Grentheville, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que ce site puisse être regardé comme une entité économique assujettie à l'obligation de constituer un comité social et économique et ainsi être qualifié d'établissement au sens des dispositions précitées de l'article [R. 1233-15](#) du code du travail, comme l'ont à bon droit estimé les premiers juges. Dès lors, les requérants ne peuvent utilement invoquer une absence d'information du comité économique et social sur les recherches menées par l'employeur pour trouver un repreneur du site de Grentheville en application de l'article [L. 1233-57-14](#) du code du travail.

22. En dernier lieu, il ne résulte d'aucun texte qu'il appartiendrait à l'autorité administrative, saisie d'une demande de validation d'un accord prévu à l'article [L. 1233-24-1](#) du code du travail, de s'assurer que le comité social et économique a été régulièrement informé et consulté en application de l'article L. 2312-8 du même code sur les conséquences environnementales du projet de réorganisation.

23. Il résulte de ce qui précède que les conclusions aux fins d'annulation de la décision du

7 juillet 2023 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France en tant qu'elle a validé l'accord collectif partiel fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Tokheim Sofitam Applications doivent être rejetées.

24. Il résulte de tout ce qui précède que le jugement n° 2310692 du 6 décembre 2023 du tribunal administratif de Montreuil doit être annulé en tant seulement qu'il a rejeté les conclusions tendant à l'annulation de la décision du 7 juillet 2023 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France portant homologation du document unilatéral complétant l'accord collectif partiel.

Sur les frais liés à l'instance :

25. En vertu des dispositions de l'article [L. 761-1](#) du code de justice administrative la cour ne peut pas faire

bénéficier la partie tenue aux dépens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais liés à l'instance. Dès lors, les conclusions présentées à ce titre par la société Tokheim Sofitam Applications doivent être rejetées.

26. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat le paiement de la somme de 2 000 euros aux requérants, pris solidairement, au titre des frais liés à l'instance en application des dispositions de l'article [L. 761-1](#) du code de justice administrative.

Dispositif

DÉCIDE :

Article 1er : Le jugement n° 2310692 du 6 décembre 2023 du tribunal administratif de Montreuil est annulé en tant qu'il a rejeté les conclusions tendant à l'annulation de la décision du 7 juillet 2023 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France portant homologation du document unilatéral complétant l'accord collectif partiel, et la décision du 7 juillet 2023 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France est annulée en tant qu'elle porte homologation du document unilatéral complétant l'accord collectif partiel.

Article 2 : Le surplus des conclusions de la requête et les conclusions de la [société Tokheim Sofitam Applications](#) tendant à l'application de [L. 761-1](#) du code de justice administrative sont rejetés.

Article 3 : L'Etat versera à une somme de 2 000 euros aux requérants, pris solidairement, au titre de [L. 761-1](#) du code de justice administrative.

Article 4 : Le présent arrêt sera notifié à Mme I... BF..., à M. BC... O..., à M. W... Q..., à M. AI... AD..., à M. L... AE..., à M. BC... BJ..., à M. D... AS..., à M. AI... [AT](#)..., à M. AC... T..., à M. AI... U..., à Mme AZ... V..., à

M. AC... AU..., à M. BG... AU..., à Mme AF... BL..., à Mme BI... AG..., à M. Y... AW..., à Mme AV... BB..., à M. AM... X..., à Mme I... H..., à M. M... B..., à M. W... AH..., à M. E... AX..., à M. AL... AJ..., à

M. G... AY..., à M. A... BM..., à M. BK... BN..., à M. E... AK..., à

M. BC... AA..., à M. BH... K..., à M. F... BA..., à M. BO... AN..., à

M. BC... AP..., à Mme S... AR..., à M. P... BD..., à M. C... BE..., à

M. Z... N... et à M. AO... AB..., à la société Tokheim Sofitam Applications SAS et à la ministre du travail, de la santé et des solidarités.

Signature

Délibéré après l'audience du 25 avril 2024, à laquelle siégeaient :

- M. Ivan Luben, président de chambre,
- Mme Marie-Isabelle Labetoulle, première conseillère,
- Mme Gaëlle Mornet, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 3 mai 2024.

Le président-rapporteur,

I. J...L'assesseure la plus ancienne,

M-I. LABETOULLE

Le greffier,

E. MOULINLa République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé et des solidarités en ce qui la concerne ou à tous commissaires 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.

2

N° 24PA00549