

**COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
DE PARIS**

N° 21PA06607

**SYNDICAT AUTONOME DES PERSONNELS
D'AEROPORTS DE PARIS et UNION
NATIONALE DES SYNDICATS
AUTONOMES**

**M. Le Goff
Président - rapporteur**

**Mme Aurélie Bernard
Rapporteuse publique**

**Audience du 17 février 2022
Décision du 14 mars 2022**

**66-07
C+**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

La Cour administrative d'appel de Paris

(8^{ème} Chambre)

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

Le syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'union nationale des syndicats autonomes, d'une part, et le comité social et économique Aéroport de Paris, la CFE-CGC Aéroports de Paris, la CGT Aéroports de Paris et le syndicat général Force ouvrière Aéroports de Paris, d'autre part, ont demandé au Tribunal administratif de Montreuil d'annuler la décision du 23 juin 2021 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Aéroports de Paris.

Par un jugement n° 2110664-2111493 du 25 octobre 2021, le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté leur demande.

Procédure devant la Cour :

Par une requête enregistrée le 23 décembre 2021, le syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'union nationale des syndicats autonomes, représentés par Me Colin, demandent à la Cour :

1°) d'annuler le jugement du 25 octobre 2021 par lequel le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté leur demande ;

2°) d'annuler la décision du 23 juin 2021 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France a fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Aéroports de Paris ;

3°) de mettre à la charge de la société Aéroports de Paris la somme de 8 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

4°) de mettre les dépens à la charge de la société Aéroports de Paris.

Ils soutiennent que :

- la société a été déloyale d'une part en menant des négociations collectives conduisant à un accord de rupture conventionnelle collective et en adressant un mois après aux représentants du personnel un projet de modification des contrats de travail et un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, d'autre part en signant le 16 janvier 2019 un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour une durée de trois ans ;

- le caractère simultané des licenciements liés au refus de modification du contrat de travail résultant du plan de sauvegarde de l'emploi et des suppressions d'emplois intervenus en application de l'accord de rupture conventionnelle collective du 9 décembre 2020 constitue une violation de l'article L. 1237-19 du code du travail ;

- le directeur de la DRIEETS a commis une erreur manifeste d'appréciation.

Par un mémoire enregistré le 6 janvier 2022, la société Aéroports de Paris, représentée par Mes Lorber-Lance et Albiol, conclut au rejet de la requête et demande à la Cour :

1°) de mettre solidairement à la charge du syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et de l'union nationale des syndicats autonomes de la société Aéroports de Paris la somme de 8 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

2°) de mettre les dépens à la charge du syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et de l'union nationale des syndicats autonomes de la société Aéroports de Paris.

Elle soutient que :

- les demandes de l'union nationale des syndicats autonomes de la société Aéroports de Paris et du syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris étaient irrecevables faute de capacité à agir ;

- aucun des moyens n'est fondé ;

Par un mémoire en défense enregistré le 1^{er} février 2022, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion conclut au rejet de la requête.

Elle soutient qu'aucun des moyens n'est fondé.

Par une lettre du 24 décembre 2021, les parties ont été informées qu'en application de l'article R. 611-11-1 du code de justice administrative, il était envisagé d'appeler l'affaire à une audience qui pourrait avoir lieu le 17 février 2022 et que l'instruction pourrait être close à partir du 2 février 2022 avec effet immédiat.

Par ordonnance du 9 février 2022, prise en application des articles R. 611-11-1 et R. 613-1 du code de justice administrative, la clôture de l'instruction a été fixée avec effet immédiat.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code du commerce ;
- 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. Le Goff,
- les conclusions de Mme Bernard, rapporteure publique,
- et les observations de Me Colin, avocat du syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et de l'union nationale des syndicats autonomes, et de Mes Berger et Peixoto, avocats de la société Aéroports de Paris.

Considérant ce qui suit :

1. La société Aéroports de Paris (ADP), qui fait partie du groupe ADP, est une société qui construit, aménage et exploite des plateformes aéroportuaires. Elle exploite notamment les aéroports de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget. En raison de la pandémie de Covid-19 depuis mars 2020, elle a subi une crise qui l'a conduite à présenter en juillet 2020 au comité social et économique (CSE) unique de l'entreprise un « contrat de relance Equilibre 2023 » fixant des orientations stratégiques et exposant leurs conséquences sur l'emploi. Elle a ensuite engagé des négociations collectives autour de trois projets d'accord interdépendants. Un accord de rupture conventionnelle collective visant à autoriser des départs volontaires et à réduire les effectifs a été signé le 5 novembre 2020. Les deux négociations concernant les projets d'accord de performance collective, visant à adapter le temps de travail et à maîtriser les niveaux de rémunération, et d'accord d'activité partielle, visant à adapter les horaires de travail, n'ont pas conduit à un accord et de ce fait l'accord du 5 novembre 2020 n'a pu entrer en vigueur. Un nouveau projet d'accord de rupture

conventionnelle collective a alors été présenté et négocié, l'accord étant signé le 9 décembre 2020. Le 17 décembre 2020, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France l'a validé. Le 21 janvier 2021, la société Aéroports de Paris a présenté au CSE de la société, d'une part, un projet de réorganisation sous la forme d'un « document d'information et de consultation sur le projet d'adaptation des contrats de travail et des normes applicables aux salariés d'ADP SA » remis au titre du livre II du code du travail et, d'autre part, un « plan d'adaptation des contrats de travail (PACT) de la société ADP SA » remis au titre du livre I du code du travail. Cette réunion du CSE a été le point de départ du délai de quatre mois de la procédure d'information et de consultation sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le CSE s'est successivement réuni les 8 et 12 avril, les 5, 12 et 21 mai 2021 et au cours de cette dernière réunion, le comité a émis des avis défavorables sur les projets de Livre 1 et de Livre 2. Le même jour, la société ADP a adressé une demande d'homologation du PSE à la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France. Le directeur régional a homologué le plan par décision du 23 juin 2021. La demande d'annulation formée par le syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'union nationale des syndicats autonomes ainsi que la demande du CSE Aéroport de Paris et autres ont été rejetées par le Tribunal administratif de Montreuil par jugement du 25 octobre 2021 dont le syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'union nationale des syndicats autonomes relèvent appel.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne le moyen tiré de la déloyauté de l'entreprise :

2. L'article L. 1233-57-3 du code du travail fixe le rôle dévolu à l'administration dans le contrôle qui lui est confié lorsqu'elle est saisie d'un document unilatéral de l'employeur portant plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise : « *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* ». Il résulte de ces dispositions qu'aucune des vérifications portant sur la conformité du contenu du document unilatéral, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique et le respect des obligations liées à un plan de sauvegarde de l'emploi ne porte sur le contrôle des conditions dans lesquelles ont pu se dérouler des négociations distinctes de la préparation du plan de sauvegarde de l'emploi.

3. Les requérants reprochent à la société ADP d'avoir été déloyale d'une part en menant en 2020 des négociations collectives conduisant à un accord de rupture conventionnelle collective et en adressant un mois après aux représentants du personnel un projet de modification des contrats de travail et un projet de plan de sauvegarde de l'emploi et d'autre part en signant le 16 janvier 2019 un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour une durée de trois ans. Cependant, ni ces négociations ni l'accord signé le 16 janvier 2019 n'entrent, ainsi qu'il a été dit, dans les vérifications auxquelles l'administration doit procéder en application des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail. Il suit de là que le moyen invoqué doit être écarté comme inopérant.

En ce qui concerne le moyen tiré de la violation de l'article L. 1237-19 du code du travail :

4. L'article L. 1237-19 du code du travail se trouve dans la sous-section 2 de la section 4 portant sur la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif du chapitre VII du titre III du livre II de la première partie législative du code du travail. Selon cet article, « *un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. / L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité* ».

5. Cette disposition a pour objet d'exclure tout licenciement dans les conditions que prévoit un accord afin de parvenir à une diminution prévue du nombre d'emplois pendant toute la durée de l'accord qui résulte de négociations.

6. Les dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi qui prévoient soit un accord collectif, soit un document unilatéral ont un objet distinct de celui de l'article L. 1237-19 du code du travail, lequel est, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés en cas de projet de licenciement concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, d'établir et de mettre en œuvre un plan pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre comme le prévoient les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail.

7. Au regard de ces dispositions, la circonstance qu'un accord de rupture conventionnelle collective a été conclu dans une entreprise ne fait pas obstacle par elle-même à ce que celle-ci établisse et mette en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que ce dernier respecte les stipulations de cet accord qui lui sont applicables.

8. La société ADP a constaté que la situation économique de l'entreprise impliquait de nouvelles mesures en raison de l'échec des négociations qui portaient sur trois projets d'accord et de la situation de crise. En effet, après la seule signature de l'accord de rupture conventionnelle collective du 5 novembre 2020, lequel, pour l'entreprise, était indissociable des projets d'accord de performance collective et d'activité partielle de longue durée, qui n'ont pas été signés par la majorité des organisations syndicales représentatives, cet accord n'a pu entrer en vigueur. C'est la raison pour laquelle, quatre mois après avoir présenté le plan de relance composé de trois accords interdépendants, la société ADP a présenté le 23 novembre 2020 un nouveau schéma comportant d'une part un projet de plan de sauvegarde de l'emploi et d'autre part des mesures salariales. Le projet de PSE a été présenté comme comportant dans une première phase des départs volontaires et si ces départs volontaires ne permettaient pas d'atteindre les objectifs fixés, des suppressions

contraintes de postes et d'emplois dans un second temps. Les mesures salariales ont été présentées comme des modifications salariales et une prolongation de l'activité partielle de droit commun. Un nouveau projet d'accord de rupture conventionnelle collective a été annoncé et celui-ci a ensuite été négocié et signé le 9 décembre 2020, lequel a expressément prévu « qu'à compter de la date de prise d'effet du présent accord, Aéroports de Paris s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique se traduisant par des départs avant le 1^{er} janvier 2022 », engagement qui est rappelé dans la décision du 17 décembre de validation de cet accord. Par ailleurs, dans le cadre des dispositions destinées à limiter les conséquences des licenciements économiques collectifs, un plan de sauvegarde de l'emploi accompagné d'un plan d'adaptation des contrats de travail des salariés (PACT) ont fait l'objet de la procédure d'information et de consultation du CSE.

9. Le document unilatéral du PSE prévoit « qu'en tout état de cause, aucun licenciement pour motif économique n'interviendra avant l'expiration de la période de garantie d'emploi fixée par l'accord de rupture conventionnelle collective du 9 décembre 2020 soit pas avant janvier 2022 » et le calendrier prévisionnel du PSE ne prévoit la notification des éventuels licenciements qu'à partir du 15 janvier 2022. La mise en œuvre des deux dispositifs ne révèle ainsi pas d'incompatibilité entre eux.

10. Il suit de là que le moyen tiré de la méconnaissance de l'article L. 1237-19 du code du travail ne peut qu'être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré d'une erreur manifeste d'appréciation commise par la DRIEETS :

11. Les requérants font valoir que la DRIEETS a commis une erreur manifeste d'appréciation en rejetant la demande d'injonction dont l'avait saisie le 21 avril 2021 le syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris par laquelle il lui demandait d'enjoindre à la société ADP de retirer le projet de PACT et le projet de PSE afférent et de lui faire interdiction de recourir à une nouvelle procédure de licenciement pour motif économique avant l'issue de l'année 2021, soit pendant toute la durée d'application de l'accord de rupture conventionnelle collective. Ils estiment que ce rejet viole l'article L. 1237-19 du code du travail, que, dans l'hypothèse où cette disposition n'est pas regardée comme méconnue, l'inexistence d'un recours utile ou approprié pour une partie intéressée à un plan de sauvegarde de l'emploi portant sur l'articulation entre le dispositif de rupture conventionnelle collective et celui du PSE conduit à un déni de justice et que la DRIEETS a commis une erreur manifeste d'appréciation en ne sanctionnant pas la concomitance entre un accord de rupture conventionnelle collective et un plan de sauvegarde de l'emploi.

12. La branche du moyen tiré d'une violation de l'article L. 1237-19 du code du travail ne peut qu'être écartée pour les mêmes motifs que ceux exposés au point 9.

13. Le pouvoir d'injonction donné à l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ne porte, en application de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, que sur les demandes tendant « à ce qu'il soit enjoint à l'entreprise 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 ». Il s'ensuit qu'il ne peut lui être demandé dans le cadre de ces dispositions d'enjoindre à une entreprise de retirer le projet de PACT

et le projet de PSE afférent et de lui faire interdiction de recourir à une nouvelle procédure de licenciement pour motif économique avant un certain délai.

14. L'article L. 1235-7-1 du code du travail dispose que : « *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* ». Contrairement à ce que soutiennent les requérants, ces dispositions ne prévoient pas de recours pendant la procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

15. A l'appui de la branche du moyen tirée de l'erreur manifeste d'appréciation qu'aurait commise la DRIEETS, les requérants ne s'appuient sur aucune disposition pour soutenir que celle-ci devait sanctionner la concomitance entre un accord de rupture conventionnelle collective et un plan de sauvegarde de l'emploi alors que, comme il a été dit, le code du travail ne fait pas obstacle à ce que l'une et l'autre de ces procédures soient mises en œuvre successivement.

16. Il suit de là que le moyen tiré de ce que l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation doit être écarté.

17. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de statuer sur les fins de non-recevoir opposées par la société ADP, que le syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'union nationale des syndicats autonomes ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Montreuil a rejeté leur demande tendant à l'annulation de la décision du 23 juin 2021 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Aéroports de Paris.

Sur les frais liés à l'instance :

18. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à la charge de la société Aéroports de Paris, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, au titre des frais exposés par les appelants et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et de l'union nationale des syndicats autonomes le versement de la somme demandée par la société ADP au titre de ces mêmes dispositions.

DÉCIDE :

Article 1^{er} : La requête du syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et de l'union nationale des syndicats autonomes est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par la société Aéroports de Paris au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.