

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE TOULOUSE**

N°2000370

M. Jean-Yves X

Mme Camille Chalbos
Rapporteure

M. Antoine Leymarie
Rapporteur public

Audience du 9 février 2023
Décision du 23 février 2023

66-07-01-03-03

66-07-01-04

54-07-01-06

54-07-02

C+

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Toulouse

(2^{ème} Chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 21 janvier 2020 et le 23 avril 2021, ce dernier n'ayant pas été communiqué, M. Jean-Yves X, représenté par Me Oustin-Astorg, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 22 novembre 2019 par laquelle la ministre du travail a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 24 mai 2019 et autorisé son licenciement ;

2°) de mettre à la charge de la société Terreal la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- il est recevable et fondé à exciper de l'illégalité de l'accord de performance collective du 18 juillet 2018, en particulier de son préambule et de son article 3.2, à l'encontre de la décision litigieuse ;

- l'accord de performance collective n'a pas été conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi comme le prévoit l'article L. 2254-2 du code du travail ;

- la société Terreal, qui entendait en réalité réduire ses effectifs afin de faire face à des difficultés économiques actuelles et avérées, entrait dans les prévisions de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

- en lui proposant une réaffectation très éloignée de ses souhaits, la société Terreal a provoqué son refus d'accepter l'application de l'accord de performance collective ;
- alors que l'accord de performance collective peut être conclu pour prévenir des difficultés économiques mais non pour les guérir, la société Terreal s'est livrée à un détournement de procédure constitutif d'une fraude à la loi, sa volonté dissimulée étant d'échapper aux contraintes d'un licenciement pour motif économique ;
- en se limitant à un contrôle formel de l'accord de performance collective du 18 juillet 2018 sans en examiner le bien-fondé, la ministre du travail a commis une erreur de droit ; en ne remettant pas en cause le bien-fondé du recours à l'accord de performance collective, la ministre a également entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

Par un mémoire en défense, enregistré le 20 avril 2021, la ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que :

- l'accord de performance collective peut être conclu dans un contexte de difficultés économiques ;
- les accords collectifs bénéficiant d'une présomption de conformité, il n'appartient pas au ministre de porter une appréciation sur la pertinence des mesures mises en œuvre au regard du fonctionnement de l'entreprise ;
- l'accord de performance collective du 18 juillet 2018 a été conclu conformément aux dispositions qui l'encadrent et la procédure de mise en œuvre d'un tel accord a été respectée ;
- les difficultés économiques rencontrées sur le site de Revel n'auraient pas permis d'envisager un licenciement économique, l'objectif clairement poursuivi par la société étant la préservation de l'emploi ;
- l'abus de droit n'est pas caractérisé et la réalité du motif spécifique de licenciement prévu à l'article L. 2254-2 du code du travail est établie.

Par un mémoire, enregistré le 21 avril 2021, la société par actions simplifiée Terreal, représentée par Me Lamberti, conclut au rejet de la requête de M. X et à la mise à la charge de ce dernier de la somme de 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- le requérant n'est pas recevable à exciper de l'illégalité de l'accord de performance collective dès lors que sa contestation porte sur des aspects échappant au contrôle du juge ;
- la société n'a nullement détourné la finalité de l'accord de performance collective, l'accord du 18 juillet 2018, qui a obtenu l'adhésion de la majorité des partenaires sociaux, est conforme à la lettre et l'esprit de l'article L. 2254-2 du code du travail ;
- aucune intention frauduleuse ne peut être reprochée à la société, qui ne se trouvait pas dans une situation justifiant qu'il soit recouru à un licenciement collectif pour motif économique ; elle n'a entendu se séparer d'aucun de ses collaborateurs ni procéder à une réduction de ses effectifs ;
- le changement d'affectation proposé au requérant n'entraînait aucune modification de son contrat de travail, son refus, injustifié, aurait donc pu entraîner son licenciement pour faute.

Par l'intermédiaire des écritures de M. X, la Fédération nationale Construction et bois de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), représentée par Oustin-Astorg, demande au tribunal :

- 1°) de juger recevable et admettre son intervention volontaire ;

2°) de condamner la société Terreal à lui verser la somme de 1 000 euros en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession ;

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

Elle fait valoir que :

- elle est recevable à intervenir dans la présente instance ;
- le dévoiement des règles relatives au licenciement pour motif économique résultant de l'accord de performance collective du 18 juillet 2018 porte à l'intérêt collectif de la profession un préjudice devant être réparé.

Des pièces complémentaires produites par la société Terreal ont été enregistrées le 4 mars 2022 et n'ont pas été communiquées.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- 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 Mme Chalbos, rapporteure,
- les conclusions de M. Leymarie, rapporteur public,
- et les observations de Me Oustin-Arstorg, représentant M. X et la FNCB-CFDT, et de Me Epron, représentant la société Terreal.

Considérant ce qui suit :

1. M. Jean-Yves X, salarié protégé, travaillait au sein de la société Terreal depuis le 1^{er} juillet 1999 en vertu d'un contrat à durée indéterminée. Il exerçait des fonctions de technicien de maintenance sur le site de Revel. Le 18 juillet 2018, la société Terreal a conclu avec la majorité des organisations syndicales un accord de performance collective en application de l'article L. 2254-2 du code du travail, lequel prévoyait la réaffectation de l'ensemble du personnel du site de Revel sur les autres établissements en Occitanie. M. X ayant refusé la proposition de réaffectation proposée par son employeur, ce dernier a sollicité le 21 mars 2019 l'autorisation de le licencier auprès des services de l'inspection du travail. Par une décision du 24 mai 2019, l'inspectrice du travail a refusé d'autoriser le licenciement de M. X. Saisie sur recours hiérarchique de la société Terreal, la ministre du travail a, par une décision du 22 novembre 2019, annulé la décision de l'inspectrice du travail du 24 mai 2019 et autorisé le licenciement de M. X, lequel est intervenu le 9 décembre suivant. Par sa requête, M. X demande au tribunal d'annuler la décision ministérielle du 22 novembre 2019.

Sur l'intervention volontaire de la FNCB-CFDT :

2. Aux termes de l'article R. 632-1 du code de justice administrative : « *L'intervention est formée par mémoire distinct (...)* ».

3. L'intervention volontaire de la FNCCB-CFDT adossée aux écritures de M. X n'ayant pas été formée par un mémoire distinct, en méconnaissance des dispositions précitées, elle doit être rejetée comme irrecevable en toutes ses conclusions.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

4. Aux termes de l'article L. 2254-2 du code du travail : « *I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut : / (...) – déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. / II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser : / 1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ; / 2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée : / – les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ; / – les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ; / 3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ; / 4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article. / (...) III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. / Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. / IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord. / V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20 (...) ».*

5. En premier lieu, en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur le motif spécifique visé au V de l'article L. 2254-2 du code du travail, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié et en particulier si l'accord de performance collective a été conclu pour répondre à des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.

6. Il ressort des termes de la décision attaquée que la ministre du travail s'est bornée à constater que l'accord de performance collective du 18 juillet 2018 avait été valablement conclu au regard des conditions prévues par l'article L. 2232-12 du code du travail et était devenu définitif en application de l'article L. 2262-14 du même code, pour en déduire qu'il bénéficiait d'une présomption de conformité aux dispositions légales qui le régissent. Ce faisant, et alors qu'il lui appartenait, sans pour autant porter une appréciation sur la pertinence des mesures mises en œuvre

au regard du fonctionnement de l'entreprise, de s'assurer que l'accord conclu entrait bien dans le champ d'application du premier alinéa de l'article L. 2254-2 du code du travail précité, la ministre n'a pas exercé entièrement le contrôle qui était le sien et a ainsi entaché sa décision d'une erreur de droit. Contrairement à ce que soutient la société Terreal, le requérant est en tout état de cause recevable à invoquer un tel vice de légalité qui affecte directement la décision attaquée et qui ne constitue pas un moyen soulevé par voie d'exception, la décision du 22 novembre 2019 ayant constaté l'existence de l'accord de performance collective du 18 juillet 2018 sans pour autant avoir été prise pour l'application de cet accord.

7. En second lieu, l'administration peut, en première instance comme en appel, faire valoir devant le juge de l'excès de pouvoir que la décision dont l'annulation est demandée est légalement justifiée par un motif, de droit ou de fait, autre que celui initialement indiqué, mais également fondé sur la situation existant à la date de cette décision. Il appartient alors au juge, après avoir mis à même l'auteur du recours de présenter ses observations sur la substitution ainsi sollicitée, de rechercher si un tel motif est de nature à fonder légalement la décision, puis d'apprécier s'il résulte de l'instruction que l'administration aurait pris la même décision si elle s'était fondée initialement sur ce motif. Dans l'affirmative, il peut procéder à la substitution demandée, sous réserve toutefois qu'elle ne prive pas le requérant d'une garantie procédurale liée au motif substitué.

8. Dans ses écritures, la ministre du travail fait valoir que la société Terreal ne s'est pas livrée à un détournement de l'objet de l'accord de performance collective et que se trouve établie la réalité du motif spécifique prévu par l'article L. 2254-2 du code du travail justifiant le licenciement de l'intéressé. La ministre doit ainsi être regardée comme sollicitant une substitution de motif. Contrairement à ce que soutient M. X, les dispositions précitées de l'article L. 2254-2 du code du travail n'interdisent pas à une entreprise confrontée à des difficultés économiques de conclure un accord de performance collective, en particulier dans le cas où elle entendrait répondre à celles-ci sans procéder à une réduction de ses effectifs. Il ne ressort par ailleurs pas des pièces du dossier que la société Terreal rencontrait, à l'échelle de l'entreprise et au-delà de l'établissement de Revel, des difficultés économiques susceptibles de justifier qu'il soit procédé à des licenciements pour motif économique sur le fondement des articles L. 1233-2 et suivants du code du travail. Il ressort au contraire du préambule de l'accord de performance collective du 18 juillet 2018 que, face au constat de la chute des ventes des produits de la gamme « Façade » fabriqués sur le site de Revel et des mauvais résultats de cet établissement, il a été décidé, afin de ne pas faire peser de risque sur la pérennité de l'emploi des personnels du site, de réaffecter l'ensemble des salariés en poste à Revel vers d'autres établissements de l'entreprise. L'objectif poursuivi était ainsi, selon les termes du préambule, de « préserver l'emploi des collaborateurs de Revel et pérenniser les postes et le maintien des compétences sur les autres établissements de l'entreprise en ajustant notre organisation collective ». Il ressort encore du préambule de l'accord que l'entreprise s'est engagée à maintenir le même niveau d'emploi et à procéder à de nouvelles embauches pour chaque départ de salarié qui refuserait de s'inscrire dans le projet de performance collective, la société rapportant de surcroît la preuve qu'elle a honoré cet engagement. Il ressort également des pièces du dossier que la société Terreal s'est efforcée de tenir compte des vœux exprimés par ses salariés s'agissant du lieu de réaffectation, du type de poste et de l'organisation du travail, et de procéder aux réaffectations auprès d'établissements situés dans la même zone d'emploi, en limitant le temps de trajet avec le domicile des intéressés. Chaque agent ayant exprimé un premier refus d'accepter la modification de son lieu de travail a été reçu afin d'en comprendre les raisons et de lui laisser l'opportunité de revenir sur sa décision ou d'accepter une nouvelle proposition d'affectation. Ainsi, M. X s'est vu proposer une affectation à Lasbordes, soit à moins d'une demi-heure de trajet de son domicile et qui correspondait à son deuxième vœu, pour un travail en journée sans astreinte en tant que technicien de maintenance, conformément à sa

demande. Dans ces conditions, il ne peut sérieusement être soutenu que la finalité poursuivie par la société Terreal aurait été la réduction de ses effectifs. Par suite, le moyen tiré de ce que l'accord de performance collective serait, au travers notamment de son préambule, entaché d'abus de droit et de fraude à la loi dès lors que la société Terreal aurait sciemment eu recours à un accord de performance collective prévu par l'article L. 2254-2 du code du travail en lieu et place de licenciements pour motif économique pris en application des articles L. 1233-2 et suivants du même code, doit être écarté et le motif tiré de ce que l'accord de performance collective conclu le 18 juillet 2018 entrerait bien dans le champ d'application de l'article L. 2254-2 du code du travail doit ainsi être substitué à celui initialement retenu par la ministre du travail dans sa décision et rappelé au point 6.

9. Il résulte de ce qui précède que M. X n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 22 novembre 2019 par laquelle la ministre du travail a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 24 mai 2019 et autorisé son licenciement.

Sur les frais liés au litige :

10. La société Terreal n'étant pas la partie perdante dans la présente instance, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'il soit fait droit à la demande de M. X tendant à la mise à sa charge d'une somme au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens. Il n'y a en outre pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. X la somme demandée par la société Terreal sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1^{er} : L'intervention de la FNCB-CFDT n'est pas admise.

Article 2 : La requête de M. X est rejetée.

Article 3 : Les conclusions de la société Terreal présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à M. Jean-Yves X, à la société par actions simplifiée Terreal, à la ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion et à la Fédération nationale Construction et bois de la Confédération française démocratique du travail.

Délibéré après l'audience du 9 février 2023, à laquelle siégeaient :

M. Katz, président,
Mme Chalbos, première conseillère,
Mme Péan, conseillère,

Rendu public par mise à disposition au greffe le 23 février 2023.

La rapporteure,

Le président,

C. CHALBOS

D. KATZ

La greffière,

F. DEGLOS

La République mande et ordonne à la ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, 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 du présent jugement.

Pour expédition conforme :
La greffière en chef,