

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MONTREUIL**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

N° 2110664 et N° 2111493

**SYNDICAT AUTONOME DES PERSONNELS
D'AÉROPORTS DE PARIS ET UNION
NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES**

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE AÉROPORT
DE PARIS ET AUTRES**

Le tribunal administratif de Montreuil

(5^{ème} chambre)

M. Hugues Marias
Rapporteur

M. Andreas Löns
Rapporteur public

Audience du 18 octobre 2021
Décision du 25 octobre 2021

66-07
C+

Vu les procédures suivantes :

I. Par une requête, enregistrée le 30 juillet 2021 sous le numéro 2110664, le Syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'Union nationale des syndicats autonomes (ci-après UNSA), représentés par Me Colin, demandent au tribunal :

1°) 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 d'Ile-de-France (DRIEETS) a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société Aéroports de Paris ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 5 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

3°) de condamner l'Etat aux dépens.

Les requérants soutiennent que :

- la décision contestée méconnaît l'article L. 1237-19 du code du travail, qui interdit la mise en place simultanée d'un accord de rupture conventionnelle collective et d'un PSE, dans le cas où ces dispositifs seraient fondés sur le même projet de restructuration de l'entreprise ;
- elle est entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

Par un mémoire en défense, enregistré le 30 septembre 2021, le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

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

Par un mémoire en défense, enregistré le 30 septembre 2021, la société Aéroports de Paris, représentée par Me Lorber-Lance, conclut :

1°) au rejet de la requête ;

2°) à ce qu'une somme de 8 000 euros soit mise à la charge solidaire des requérants au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

3°) à la condamnation solidaire des requérants aux entiers dépens.

Elle fait valoir que la requête est irrecevable et, subsidiairement, qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

II. Par une requête et un mémoire, enregistrés les 22 août et 13 octobre 2021 sous le numéro 2111493, 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, représentés par Me Cambonie, demandent au tribunal :

1°) 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 d'Ile-de-France (DRIEETS) a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société Aéroports de Paris ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Les requérants soutiennent que :

- leur requête est recevable ;
- la décision en litige est entachée d'un défaut de motivation ;
- la procédure d'information-consultation est entachée d'une irrégularité substantielle : la société Aéroports de Paris n'a pas adressé aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, en méconnaissance de l'article L. 1233-31 du code du travail ;
- les mesures d'accompagnement au reclassement sont insuffisantes au regard des moyens de la société et du groupe et de l'importance du projet de licenciement, en méconnaissance de l'article L. 1233-57-3 de ce code .

Par des mémoires en défense, enregistrés les 27 septembre et 14 octobre 2021, la société Aéroports de Paris, représentée par Me Albiol, conclut au rejet de la requête, à ce qu'une somme de 8 000 euros soit mise solidairement à la charge des requérants au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et à la condamnation solidaire des requérants aux dépens.

Elle fait valoir que la requête est irrecevable et, subsidiairement, qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Par un mémoire en défense enregistré le 30 septembre 2021, le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir qu'aucun moyen de la requête n'est fondé.

Vu les autres pièces des dossiers ;

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 M. Marias, rapporteur ;
- les conclusions de M. Löns, rapporteur public ;
- les observations de Me Cambonie, représentant 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 ;
- les observations de Me Colin, représentant le Syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'UNSA ;
- les observations de M. D., représentant le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France ;
- les observations de Me Albiol et de Me Lorber-Lance, représentant la société Aéroports de Paris.

Considérant ce qui suit :

1. La société Aéroports de Paris, dont le siège social est à Tremblay-en-France, appartenant au groupe ADP, a engagé un projet de réorganisation comportant un projet de licenciement collectif pour motif économique. Le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France (ci-après DRIEETS) a, par une décision du 23 juin 2021, homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi. Par leurs requêtes respectives, le Syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris et l'Union nationale des syndicats autonomes, d'une part, 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, demandent au tribunal l'annulation de cette décision.

Sur la jonction :

2. Les requêtes susvisées sont dirigées contre la même décision, présentent à juger des questions similaires et ont fait l'objet d'une instruction commune. Il y a lieu de les joindre pour qu'il y soit statué par un même jugement.

Sur les conclusions des requêtes :*En ce qui concerne le cadre juridique :*

3. Aux termes de l'article L. 1235-10 du code du travail : « *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, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul. / En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. / Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires* ». Aux termes de l'article L. 1235-11 du même code : « *Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. / Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois* ». Aux termes de l'article L. 1235-16 de ce code : « *L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au dernier alinéa du présent article et au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. / A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. / En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. / Dès lors que l'autorité administrative a édicté cette nouvelle décision, l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur* ».

4. Il résulte des dispositions qui viennent d'être citées que, pour les entreprises qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des effets qui diffèrent selon le motif pour lequel cette annulation est prononcée. Par suite, lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est pas en redressement ou

en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours commencer par se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen est de nature à fonder l'annulation de la décision administrative, compte tenu des conséquences particulières qui, en application de l'article L. 1235-11 du code du travail, sont susceptibles d'en découler pour les salariés. En outre, compte tenu de ce que l'article L. 1235-16 de ce code, dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2015, prévoit désormais que l'annulation d'une telle décision administrative, pour un autre motif que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, est susceptible d'avoir des conséquences différentes selon que cette annulation est fondée sur un moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision en cause ou sur un autre moyen, il appartient au juge administratif de se prononcer ensuite sur les autres moyens éventuellement présentés à l'appui des conclusions aux fins d'annulation pour excès de pouvoir de cette décision, en réservant, à ce stade, celui tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative. Enfin, lorsqu'aucun de ces moyens n'est fondé, le juge administratif doit se prononcer sur le moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative lorsqu'il est soulevé.

En ce qui concerne le caractère suffisant du plan de sauvegarde de l'emploi

5. Les requérants invoquent l'insuffisance des mesures d'accompagnement du PSE, et notamment de celles relatives au reclassement tant interne qu'externe au regard des moyens de la société Aéroports de Paris et du groupe ADP et de l'importance du projet, en méconnaissance de l'article L. 1233-57-3 du code du travail.

6. Aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « *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. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-24-4 de ce code : « *A défaut d'accord (...), 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. 1233-57-3 du code du travail : « *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* ». L'article L. 1233-62 de ce code dispose que : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des*

mesures telles que :/ 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; (...) 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; (...) 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents (...) ». L'article L. 4121-1 du même code prévoit que « 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 ».

7. Il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que 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 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 dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code. A 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. A ce titre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi 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. Il appartient au juge de considérer les mesures du plan dans leur ensemble pour apprécier si elles sont propres à satisfaire les objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés.

8. Il ressort des pièces des dossiers que la crise sanitaire mondiale a entraîné pour l'ensemble des aéroports du groupe ADP une chute du trafic de 57,9 % et de 62,2 % pour les aéroports parisiens, une diminution du chiffre d'affaires du groupe de 46,5% (de 50 à 67 % pour la société Aéroports de Paris), une baisse de l'excédent brut d'exploitation du groupe de 94,9% en 2020 (de 86 % pour la société) et un résultat net déficitaire de 543 millions d'euros pour le groupe (de 500 millions à 1 milliard d'euros pour la société), la reprise de l'activité devant être lente et progressive, le niveau de 2019 n'étant pas attendu avant les années 2025 à 2027. Ces difficultés économiques et financières ont conduit à l'adoption d'un plan de sauvegarde pour l'emploi qui, cependant, n'a prévu aucun licenciement « sec » dès lors qu'il a pris la forme d'un plan d'adaptation des contrats de travail (PACT) prévoyant la modification des contrats de travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise, notamment la perte ou la réduction de différents avantages, primes et indemnités, les salariés refusant la modification de leur contrat de travail

pouvant alors être licenciés pour motif économique, sans qu'il y ait toutefois de suppression nette d'emplois puisque l'ensemble des salariés licenciés dans ce cadre seraient remplacés poste pour poste. Si les requérants soutiennent que les mesures d'accompagnement au titre de l'information, du conseil et de l'accompagnement des salariés, tant au titre du reclassement et de la mobilité interne que du reclassement externe sont insuffisantes, eu égard notamment aux licenciements potentiels, il ne ressort pas des pièces des dossiers que ces mesures - suffisamment précises et concrètes - , prises dans leur ensemble, et appréciées en fonction des moyens du groupe et au regard de la spécificité de ce plan, seraient insuffisantes. Si les requérants infèrent également le sous-dimensionnement du plan de reclassement de la comparaison avec les avantages obtenus par les salariés dans le cadre de l'accord RCC conclu précédemment, ces dispositifs ne peuvent toutefois être comparés mesure par mesure compte tenu de leur différence, tant par leur élaboration que par leur objet, compte tenu également du coût que représente le remplacement poste par poste des salariés licenciés dans le cadre du PSE et du fait que le nombre des personnes concernées ne pouvait être fixé d'avance. Enfin, il ne ressort pas des pièces des dossiers que les mesures de prévention des risques psycho-sociaux - telles que la formation des managers, la mise en place d'une ligne de soutien psychologique, la mobilisation du réseau de prévention « Santé sécurité » de la société ADP avec près de cinquante intervenants spécialisés - , qui résultent d'une évaluation préalable de ces risques, n'auraient pas été dimensionnées au projet. Par suite, le moyen tiré de l'insuffisance des mesures d'accompagnement du PSE doit être écarté.

En ce qui concerne la procédure d'information et de consultation du comité social et économique

S'agissant de l'articulation entre l'accord de rupture conventionnelle collective et le plan de sauvegarde de l'emploi :

9. L'UNSA et l'UNSA/SAPAP soutiennent que la décision en litige méconnaît l'article L. 1237-19 du code du travail, qui interdit la mise en place simultanée d'un accord de rupture conventionnelle collective (dit accord RCC) et d'un PSE.

10. Si aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe n'interdisent le recours successif ou simultané aux procédures relatives à un accord RCC et à un PSE, il résulte cependant de la combinaison des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail et de celles de l'article L. 1233-24-2, auquel il renvoie, que l'administration doit vérifier la conformité du contenu du PSE aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives notamment au nombre de suppressions d'emploi.

11. Aux termes de l'article L. 1237-19 du code du travail : « *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.* ». Et aux termes de son article L. 1237-19-1 : « *l'accord portant rupture conventionnelle collective détermine (...) 2° le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord* ».

12. Si les requérants invoquent une déloyauté de la société Aéroports de Paris dans la procédure de négociation de l'accord RCC, cette circonstance, à la supposer établie, et alors même que la situation économique ayant présidé à l'engagement de la négociation de l'accord RCC et à celui de la procédure PSE serait identique, est sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation dans le cadre du PSE, les deux dispositifs poursuivant au demeurant des objectifs différents, l'accord RCC visant une baisse des effectifs obtenue par des départs volontaires - dont le nombre est fixé à 1 150 -, sans recourir à des licenciements et le PSE, une diminution des pertes d'exploitation par une réduction de la masse salariale, obtenue par une modification des contrats de travail. Enfin, en tout état de cause, il ressort des pièces des dossiers que le document unilatéral portant PSE n'a pu méconnaître l'engagement pris par la société Aéroports de Paris aux termes de l'accord RCC - les départs volontaires devant intervenir au plus tard le 31 décembre 2021- de ne procéder à aucun licenciement en lien avec la réorganisation impliquée par ces départs, dès lors que le document unilatéral portant PSE prévoit qu'en cas de refus par des salariés d'accepter la modification de leur contrat de travail, il ne sera procédé à aucun licenciement pour motif économique qui se traduirait par des départs avant le 15 janvier 2022.

S'agissant du non-usage par le DRIEETS de son pouvoir d'injonction :

13. Aux termes de l'article L. 1233-57-5 du code du travail : « *Toute demande tendant, avant transmission de la demande (...) 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* ». Alors qu'il résulte de ce qui a été dit au point 10 que la société Aéroports de Paris pouvait légalement élaborer un PSE alors qu'elle venait de signer un accord de RCC, il ressort des dispositions citées ci-dessus que le DRIEETS a pu, sans méconnaître la portée de son contrôle, rejeter la demande présentée par l'UNSA/SAPAP tendant à ce qu'il enjoigne à la société Aéroports de Paris de retirer le projet PACT, présenté après la signature de l'accord de RCC, et lui interdise de recourir à une nouvelle procédure de licenciement économique avant la fin de l'année 2021, cette demande ne tendant ni à la communication d'éléments d'information relatifs à la procédure du PSE ni à faire observer une règle de procédure au sens des dispositions citées ci-dessus qui ne s'appliquent pas au principe même de l'élaboration d'un PSE.

S'agissant des autres manquements relevés par les requérants :

14. Les requérants invoquent d'abord un retard dans la transmission des informations à l'expert désigné par le comité social et économique qui aurait été préjudiciable au travail des élus et au bon fonctionnement des instances.

15. Aux termes de l'article L. 1233-34 du code du travail : « *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, le comité social et économique peut (...) décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise (...). Le rapport de l'expert est remis au comité social et économique et, le cas échéant, aux organisations syndicales, au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30* ». Aux termes de l'article L. 2315-83 du même code : « *L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission* ».

16. Lorsque l'assistance d'un expert-comptable a été demandée en application de l'article L. 1233-34 du code du travail, l'administration doit s'assurer que celui-ci a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité social et économique de formuler ses avis en toute connaissance de cause. La circonstance que l'expert-comptable n'ait pas eu accès à l'intégralité des documents dont il a demandé la communication ne vicie pas la procédure d'information et de consultation du comité social et économique si les conditions dans lesquelles l'expert-comptable a accompli sa mission ont néanmoins permis au comité social et économique de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses avis en toute connaissance de cause.

17. En l'occurrence, il ne ressort pas des pièces des dossiers que le cabinet SECAFI, expert assistant le comité social et économique, dont le rapport a été remis le 7 mai 2021 et présenté lors de la réunion de ce comité du 12 mai 2021, n'aurait pu s'acquitter complètement de sa mission relative au projet de modification des contrats de travail et de PSE, s'agissant tant des « analyses économiques et sociales » que des « résultats des réponses au questionnaire et prévention en matière de sécurité au travail », dans des conditions susceptibles de fausser la consultation de ce comité.

18. Il résulte des dispositions de l'article L. 1233-28 du code du travail que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours doit réunir et consulter le comité social et économique. Le I de l'article L. 1233-30 de ce code dispose, s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que : « (...) *l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur : 1° L'opération projetée et ses modalités d'application (...); 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-36 du même code : « *Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique central, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités sociaux et économiques d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité social et économique central tenues en application de l'article L. 1233-30. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30. / Si la désignation d'un expert est envisagée, elle est effectuée par le comité social et économique central, dans les conditions et les délais prévus au paragraphe 2* ». L'article L. 1233-31 de ce code dispose : « *L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. / Il indique : 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; 2° Le nombre de licenciements envisagé ; 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; 6° Les mesures de nature économique envisagées ; 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail* ». L'article L. 1233-32 du même code dispose que l'employeur adresse « *outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31, (...) le plan de sauvegarde de l'emploi* ». L'article L. 2312-39 de ce code dispose que le comité social et économique « *émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi* ». Les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du même code prévoient que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi peut être déterminé par un accord collectif d'entreprise et qu'à défaut d'accord, il est fixé par un

document élaboré unilatéralement par l'employeur. Aux termes de l'article L. 1233-57-3 de ce code : « *En l'absence d'accord collectif (...) 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 (...) 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 (...)* ». Enfin, l'article L. 1233-24-2 prévoit : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (...) Il peut également porter sur : (...) / 4° Le nombre de suppressions d'emploi (...)* ».

19. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation. L'absence de transmission par l'employeur d'un document au comité d'entreprise n'est pas de nature à entraîner nécessairement l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation mais doit être pris en compte dans l'appréciation globale que doit porter l'administration sur la régularité de cette procédure.

20. En l'espèce, si les requérants font valoir que la société Aéroports de Paris a méconnu son engagement de délivrer au comité social et économique (CSE) les informations sur le plan de sauvegarde de l'emploi selon une périodicité mensuelle, il ne ressort pas des pièces des dossiers que le calendrier finalement adopté - deuxième et troisième réunions tenues en avril et en mai, après l'ouverture de la procédure d'information-consultation le 21 janvier 2021 - n'aurait pas permis au CSE de bénéficier d'une information complète et loyale dans le délai utile afin de rendre son avis, le 21 mai 2021, en toute connaissance de cause.

21. Les requérants invoquent de manière plus générale l'insuffisance de l'information délivrée au CSE. Ils relèvent d'abord l'absence de mise à disposition de l'outil de simulation de la future rémunération des salariés, seulement présenté sommairement à la réunion du 5 mai de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Toutefois, la société Aéroports de Paris et le DRIEETS font valoir que cet outil n'était qu'une transposition individualisée des mesures d'économie collectives présentées au comité social et économique dès le 21 janvier 2021, non indispensable à la consultation de ce comité, que des contraintes opérationnelles empêchaient en outre sa finalisation avant la dernière réunion du comité social et économique et que l'outil de simulation lui a été présenté lors de la réunion du 12 mai 2021 ainsi qu'à la commission Santé, sécurité et conditions de travail du 5 mai 2021. Si les requérants soutiennent en outre qu'aucune information n'a été délivrée sur les recours dont disposeront les salariés impactés par une baisse de salaire plus importante que les 7 % annoncés et sur la durée de cette baisse de salaire pour chaque salarié et qu'aucun dispositif garantissant l'égalité de traitement entre les salariés n'a été mis en place, il ressort toutefois des pièces des dossiers que les élus du CSE avaient une connaissance suffisamment précise du volet salarial du plan d'économie, de son déroulement dans

le temps et de l'impact des modifications des contrats de travail sur les différentes primes et indemnités - le risque d'inégalité de traitement n'étant pas établi. Enfin, s'ils invoquent un défaut d'information sur le coût total du PSE, alors que le projet ne prévoyait pas de suppression d'emploi, une telle donnée n'était pas indispensable à l'appréciation du caractère suffisant des mesures au regard des moyens de l'entreprise et du groupe, l'expert du CSE ayant pu, en tout état de cause, avancer lui-même des hypothèses de chiffrage.

22. Les requérants soutiennent enfin que l'impact des risques psycho-sociaux engendrés par les projets de réorganisation n'a pas été analysé.

23. Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un PSE, il appartient à l'autorité administrative de vérifier 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 cette fin, elle doit contrôler tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) 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.

24. En l'espèce, la décision d'homologation contestée s'est expressément prononcée sur les deux volets. Si les requérants font valoir, notamment, que l'annexe 4 du livre 2 concernant l'analyse d'impact sur les risques psycho-sociaux induits par le projet de réorganisation vise des documents d'analyse datant de 2019 seulement réactualisés en avril 2020 et la mise en place de mesures d'accompagnement en septembre 2020, aucun texte n'impose une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels concomitamment à la mise en œuvre d'un PSE. Le DRIEETS et la société Aéroports de Paris relèvent en outre pertinemment que le document d'information et de consultation du CSE (Livre II) précisait dès la première version du 12 janvier 2021 dans une partie 5 (« Impacts sur les conditions de travail ») l'ensemble de la politique de prévention et de sécurité, qu'il détaillait différents axes prioritaires, et des mesures s'appuyant sur soixante-quinze évaluations réalisées en 2019 et identifiant les principaux facteurs de risques, que les mesures de prévention ont été présentées et débattues de janvier à mai 2021, lors de plusieurs réunions de la commission Santé, sécurité et conditions de travail, que l'expert du CSE a pu élaborer une note de synthèse suffisamment précise sur ces risques et que le document « Dispositif d'information des salariés sur la mise en œuvre du projet PACT » a été complété suite aux échanges, aux questions et propositions réalisées en séance par la commission le 5 mai 2021.

En ce qui concerne la motivation de la décision d'homologation

25. Aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours (...) et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours (...). / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée* ». Si ces dispositions impliquent que la décision qui homologue un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, elles n'impliquent ni que l'administration prenne explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle en application des dispositions des articles L. 1233-57-2 et L. 1233 57-3 du même code, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton. Il lui appartient, toutefois, de faire apparaître dans sa décision les éléments essentiels de son examen. Doivent ainsi y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances

représentatives du personnel, ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe ainsi que, à ce titre, ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement. En outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

26. Il ressort des termes de la décision contestée que le DRIEETS a visé les dispositions applicables du code du travail, le document « Plan d'adaptation des contrats de travail (PACT) de la société Aéroports de Paris » et les éléments du dossier de demande d'homologation de ce document, notamment les « mesures d'accompagnement encadrant la mobilité géographique », la « procédure relative à la garantie de compensation de toute baisse de rémunération supérieure à 7 % en 2021, 2022 et 2023 », l'« information sur les évolutions du dispositif de rémunération variable des cadres 2021 », le document « Séance du CSE du 21 mai 2021- projet PACT- réponses de la direction aux préconisations du CSE », le rapport de l'expert relatif aux « analyses économiques et sociales » et aux « réponses au questionnaire et prévention en matière de santé au travail ». Il a également visé les procès-verbaux des réunions du comité social et économique des 21 janvier, 8 et 12 avril, 12 mai et 21 mai 2021 et relevé qu'en vertu du document unilatéral les modifications des contrats de travail seraient proposées aux 6 448 salariés en contrat à durée indéterminée composant l'effectif de la société, susceptibles de générer en cas de refus des licenciements économiques. Il a enfin, après avoir analysé de manière précise et détaillée les principales dispositions du plan au titre du reclassement interne et externe ainsi que les actions de formation, d'information et les outils mis à la disposition des managers en ce qui concerne la prévention des risques professionnels, porté une appréciation tant sur la régularité des procédures d'information du comité social et économique - ayant rappelé les demandes d'injonction formulées par le syndicat UNSA/SAPAP et par le comité social et économique et les réponses qui y ont été faites -, que sur la suffisance des mesures présentées à ce comité. Il suit de là que la décision en litige est suffisamment motivée.

27. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner les fins de non-recevoir opposées par la société Aéroports de Paris, que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision en litige.

Sur les frais liés aux litiges :

28. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat ou de la société Aéroports de Paris, qui ne sont pas parties perdantes dans la présente instance, la somme que les requérants demandent au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme que demande la société Aéroports de Paris au titre des mêmes dispositions. Enfin, aucun dépens n'ayant été exposé, les conclusions des requérants et de la société Aéroports de Paris présentées à ce titre doivent également être rejetées.

D E C I D E :

Article 1 : Les requêtes présentées par le comité social et économique Aéroport de Paris, la CFE-CGC Aéroports de Paris, la CGT Aéroports de Paris, le syndicat général Force Ouvrière Aéroports de Paris, le Syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris (UNSA/SAPAP) et l'Union nationale des syndicats autonomes sont rejetées.

Article 2 : Les conclusions de la société Aéroports de Paris présentées au titre des dispositions des articles L. et R. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au comité social et économique de la société Aéroports de Paris, à la CFE-CGC Aéroports de Paris, à la CGT Aéroports de Paris, au syndicat général Force Ouvrière Aéroports de Paris, au Syndicat autonome des personnels d'Aéroports de Paris (UNSA/SAPAP) et à l'Union nationale des syndicats autonomes, à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et à la société anonyme Aéroports de Paris.

Une copie sera adressée pour information au directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.

Délibéré après l'audience publique du 18 octobre 2021 à laquelle siégeaient :

- M. Bonhomme, président,
- M. Marias, premier conseiller,
- Mme Parent, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 25 octobre 2021.

Le rapporteur,

Signé

H. Marias

Le président,

Signé

T. Bonhomme

La greffière,

Signé

T. Timera

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion en ce qui la concerne ou à tous huissiers 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.