

**N° 459626**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE**

\_\_\_\_\_  
**SOCIETE PARAGON TRANSACTION**  
\_\_\_\_\_

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Mme Thalia Breton  
Rapporteuse  
\_\_\_\_\_

Le Conseil d'Etat statuant au contentieux  
(Section du contentieux, 4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> chambres réunies)

M. Jean-François de Montgolfier  
Rapporteur public  
\_\_\_\_\_

Sur le rapport de la 4<sup>ème</sup> chambre  
de la Section du contentieux

Séance du 8 février 2023  
Décision du 21 mars 2023  
\_\_\_\_\_

Vu la procédure suivante :

L'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher a demandé au tribunal administratif d'Orléans d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 5 janvier 2021 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Centre-Val de Loire a validé l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective du 15 décembre 2020 au sein de la société Paragon Transaction. Par un jugement n° 2100795 du 3 juin 2021, le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Par un arrêt n° 21VE02220 du 20 octobre 2021, la cour administrative d'appel de Versailles a, sur appel de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher, annulé ce jugement et la décision du 5 janvier 2021.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un nouveau mémoire, enregistrés les 20 décembre 2021 et 21 mars et 16 décembre 2022 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la société Paragon Transaction demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de faire droit à ses conclusions d'appel ;

3°) de mettre à la charge de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

.....

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Thalia Breton, auditrice,
- les conclusions de M. Jean-François de Montgolfier, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Boré, Salve de Bruneton, Mégret, avocat de la société Paragon Transaction et à la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano & Goulet, avocat de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher a demandé au tribunal administratif d'Orléans d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 5 janvier 2021 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Centre-Val de Loire a validé l'accord collectif du 15 décembre 2020 portant rupture conventionnelle collective au sein de la société Paragon Transaction. Par un jugement du 3 juin 2021, le tribunal administratif a rejeté sa demande. Par un arrêt du 20 octobre 2021, contre lequel la société Paragon Transaction se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Versailles a, sur appel de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher, annulé ce jugement et la décision du 5 janvier 2021.

Sur le cadre juridique :

2. Aux termes, de première part, de l'article L. 1231-1 du code du travail : « *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord (...)* ».

3. Aux termes, de deuxième part, de l'article L. 1233-3 du code du travail : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment (...) / à des difficultés économiques (...) [,] à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à sa compétitivité (...) [et] à la cessation d'activité de l'entreprise (...)* ». Un tel licenciement ne peut intervenir, en application des dispositions du chapitre III du deuxième livre de la première partie du code du travail, que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. L'employeur est, en outre, tenu par des critères d'ordre pour déterminer les salariés susceptibles d'être ainsi licenciés au sein des catégories professionnelles concernées, ainsi que par des règles procédurales qui varient selon le nombre de licenciements envisagés dans une même période de trente jours, la taille de l'entreprise et la présence d'une institution représentative du personnel dans celle-ci, celle-ci ayant, en ce cas, à être consultée préalablement. Enfin, lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif de dix salariés ou plus durant une même période de trente jours, un plan de sauvegarde de l'emploi, abondé par l'entreprise, doit être élaboré, après information et consultation du comité social et économique, par accord collectif ou par l'employeur par document unilatéral, et homologué ou validé par l'autorité administrative. En vertu du dernier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail, les dispositions relatives au licenciement économique, telles celles qui viennent d'être exposées, ne s'appliquent pas à la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visé aux articles L. 1237-17 et suivants.

4. Aux termes, de troisième part, de l'article L. 1237-17 du code du travail : « *Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié. / Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. (...)* ». 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* ». Aux termes de l'article L. 1237-19-1 du même code : « *L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine : / 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe ; / 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 ; / 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; / 4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ; / 4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ; / 5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ; / 6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; / 7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la*

*création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective ». Aux termes de l'article L. 1237-19-3 du même code : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation. / L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée : / 1° De sa conformité au même article L. 1237-19 ; / 2° De la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ; / 3° Du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 ; / 4° Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique ». Aux termes de l'article L. 1237-19-4 du code du travail : « L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19. (...) ». Aux termes de l'article L. 1237-19-8 du même code : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19, le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation mentionnée à l'article L. 1237-19-3. / Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1. (...) ». Aux termes de l'article L. 1237-19-2 de ce code : « L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L. 1237-18-4 [relatif à la rupture du contrat de travail d'un commun accord en cas d'acceptation par le salarié d'une proposition de congé de mobilité] ».*

5. Il résulte des dispositions du code du travail citées au point précédent, notamment de l'article L. 1237-19-3, que l'autorité administrative ne peut valider un accord collectif portant rupture conventionnelle collective que s'il est conforme à l'article L. 1237-19, qu'il comporte les clauses prévues à l'article L. 1237-19-1, qu'il contient des mesures, prévues au 7° du même article L. 1237-19-1, précises et concrètes et, que, le cas échéant, la procédure d'information du comité social et économique a été régulière. En outre, il résulte des mêmes dispositions qu'elle ne peut valider un tel accord s'il est entaché de nullité, notamment en raison de ce que des vices, propres à entacher l'accord de nullité, ont affecté les conditions de sa négociation.

6. Par ailleurs, un accord portant rupture conventionnelle collective peut être, en principe, légalement conclu dans un contexte de difficultés économiques de l'entreprise ou d'autres situations visées à l'article L. 1233-3 du code du travail. Pour autant, dès lors qu'il résulte des dispositions citées aux points 2 à 4 que la rupture du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié n'obéit pas au même régime juridique selon qu'elle est imposée par l'employeur au salarié, notamment pour motif économique, ou qu'elle est décidée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, un tel accord, compte tenu de ce qu'il doit être exclusif de toute rupture du contrat de travail imposée au salarié, comme le prévoit l'article L. 1237-17, ne peut être validé par l'autorité administrative lorsqu'il est conclu dans le contexte d'une cessation d'activité de l'établissement ou de l'entreprise en cause conduisant de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de rupture conventionnelle fassent l'objet, à la fin de la période d'application de cet accord, d'un licenciement pour motif économique, et le cas échéant, d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Dans une telle hypothèse, pour assurer le respect des règles d'ordre public qui régissent le licenciement collectif pour motif économique, il appartient en effet à l'employeur d'élaborer, par voie d'accord ou par un document unilatéral, un plan de sauvegarde de l'emploi qui doit être homologué ou validé par

l'administration, ce plan pouvant, le cas échéant, également définir les conditions et modalités de rupture des contrats de travail d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés.

Sur le pourvoi :

7. Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour se prononcer sur le moyen tiré de ce que l'autorité administrative ne pouvait valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective qui lui était soumis sans méconnaître les dispositions des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail, la cour a relevé, sans qu'il ne soit argué qu'une telle appréciation est entachée de dénaturation, qu'il résultait de la note d'information transmise par la société Paragon Transaction à son comité social et économique le 23 octobre 2020 qu'elle projetait de réorganiser ses activités d'imprimerie en France et à ce titre de fermer le site de production de Romorantin, le site devant être vendu après sa « désindustrialisation », ses activités et ses personnels devant être transférés à d'autres établissements de l'entreprise. Il ressort également des pièces du dossier soumis aux juges du fond que cette même note mentionnait que, dans le cas où plus de dix salariés refuseraient la modification de leur contrat de travail nécessitée par ce transfert, elle envisageait de soumettre aux institutions représentatives du personnel un projet de plan de sauvegarde de l'emploi. Enfin, l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective précisait qu'il s'inscrivait dans le cadre de ce même projet de transfert de l'ensemble des personnels de Romorantin. La cour en a déduit, sans entacher son appréciation de dénaturation des pièces du dossier, que la société Paragon Transaction avait décidé la fermeture du site de Romorantin avant la signature de l'accord portant rupture conventionnelle collective validé par l'autorité administrative et que les salariés de ce site, dont il ne ressort pas des pièces du dossier que le contrat de travail contenait une clause de mobilité susceptible d'être mise en œuvre en vue de leur transfert vers d'autres établissements de l'entreprise, n'étaient pas en mesure d'espérer un maintien dans leur emploi à l'issue de la période d'application de l'accord. En statuant ainsi, alors même que cet accord prévoyait qu'il n'y aurait aucun licenciement pour motif économique pendant sa mise en œuvre, la cour administrative d'appel, n'a, eu égard à ce qui a été dit au point 6, pas commis d'erreur de droit ni, contrairement à ce que soutient la société requérante, apprécié la réalité du consentement de chaque salarié à la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, ce qui relève, sauf pour les salariés protégés, du juge judiciaire et n'a donc pas méconnu son office.

8. Il résulte de tout ce qui précède que la société Paragon Transaction n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt du 20 octobre 2021 de la cour administrative d'appel de Versailles qu'elle attaque. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la société Paragon Transaction une somme de 3 000 euros à verser à l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher au titre de ces mêmes dispositions.

DECIDE :

-----

Article 1<sup>er</sup> : Le pourvoi de la société Paragon Transaction est rejeté.

Article 2 : La société Paragon Transaction versera à l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher une somme de 3 000 euros, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la société Paragon Transaction et à l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher.

Copie en sera adressée au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.