

Audience du 2 octobre 2018 à 13h30
Affaire n° 18 7099 – Fédération SUD ACTIVITES POSTALES ET DE TELECOMMUNICATIONS et CHSCT TELEPERFORMANCE du site d'ASNIERES-sur-SEINE et Issam B... c/ Ministre du TRAVAIL et SA TELEPERFORMANCE

Conclusions du rapporteur public, Mme Céline Garnier

La SA TELEPERFORMANCE France est une société qui gère treize centres de relations clients en France et emploie 2175 salariés.

Estimant que le marché demeure très concentré et que les volumes des prestations devraient connaître une croissance modérée sur la période 2017-2020, et constatant une situation de surcapacité chronique, dans un contexte de digitalisation, la société a décidé d'adopter une démarche proactive notamment en accompagnant les collaborateurs qui feraient le choix de poursuivre un autre projet professionnel.

Dans ce cadre, elle a engagé une négociation avec les organisations syndicales et a informé la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de l'ouverture des négociations par courrier du 1^{er} février 2018. Un accord collectif majoritaire a été conclu le 2 mai 2018 avec trois organisations syndicales (CFDT-F3C, CFE-CGC et CFTC-CSFV) sur les cinq représentatives. Les deux autres organisations, CGT et SUD, ont refusé de signer cet accord.

Par la présente requête, les requérants vous demandent d'annuler la décision du 18 mai 2018 par laquelle la directrice des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective de l'entreprise TELEPERFORMANCE France.

Vous remarquerez qu'à notre connaissance, il s'agit du premier accord collectif portant rupture conventionnelle collective (RCC) dont la validation donne lieu à contentieux devant un tribunal administratif.

La défense soulève plusieurs fins de non recevoir :

1. Tout d'abord, la société fait valoir que le recours présenté par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'est pas recevable faute d'intérêt à agir :

L'art 1237-19-8 du code du travail prévoit que « *Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1.* ». Cet article dispose que le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de

la notification de la décision de validation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

Or les ruptures conventionnelles collectives sont portées à la connaissance du comité social et économique s'il existe, et aux signataires de l'accord aux termes de l'article L. 1237-19-4 du même code.

Nous ferons ici le parallèle avec les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), dont le contenu se distingue clairement des ruptures conventionnelles collectives, mais dont le régime s'agissant de la procédure de validation et de contentieux des décisions administrative est proche voire similaire.

S'agissant donc des plans de sauvegarde de l'emploi, la jurisprudence a admis la capacité et l'intérêt à agir des comités d'entreprise, et plus largement des personnes à qui la décision de validation est notifiée, y incluant les organisations syndicales non signataires : *CE assemblée 22 juillet 2015 HEINZ N° 385816 en A.*

Or aucun texte ne prévoit la notification de la décision au CHSCT, pas plus qu'il n'intervient de façon systématique et obligatoire dans la procédure. Dès lors, le recours ne lui est pas ouvert ainsi que l'a jugé le *CE 21 octobre 2015 SYNDICAT CGT SKF MONTIGNY et autres n°386123 en B.*

Vous pourrez donc accueillir la fin de non recevoir sur ce point.

2. S'agissant de la recevabilité du recours présenté par le syndicat SUD activités postales et de télécommunications, la Fédération existe bien en dépit d'une erreur de plume sur la première page de la requête et au regard des statuts, transmis par le syndicat, il ne fait aucun doute que le mandat de Monsieur MANCERON est justifié dès lors qu'il est membre du bureau fédéral et qu'en cette qualité il est mandaté pour agir en justice (art 11 des statuts).

Vous pourrez donc écarter cette fin de non recevoir.

3. Quant à Monsieur BAOUAFI, salarié représentant du personnel, il doit justifier d'un intérêt suffisant pour demander l'annulation de la décision qu'il attaque (*CE assemblée 22 juillet 2015 société PAGES JAUNES n°385668 en A*). Il précise qu'il est susceptible d'être impacté par les départs à venir, ce qui est peu étayé mais n'est pas contesté. Vous pourriez hésiter... Nous pensons que vous pourriez accueillir la fin de non recevoir.

Vous relèverez toutefois que la réponse à cette question a peu d'incidence sur la suite du litige dès lors que, si vous nous suivez dans notre analyse précédente, vous déclarerez la requête recevable dans son ensemble. Voyez en ce sens *CE section 22 décembre 1972 Sieur LANGLOIS n°82385 en A.*

Venons-en à l'examen de la requête

1. En premier lieu, le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de la décision attaquée ne vous retiendra pas.

En effet, la décision a été signée par Madame CHERUBINI, directrice des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, régulièrement nommée à ce poste et compétente en vertu des articles R. 1237-6 (*l'autorité administrative mentionnée aux articles L. 1237-19-3 à 5, L. 1237-19-7 et 8 est le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause*) et L. 1237-19-5 du code du travail (*L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.*), pour avoir été désignée le 8 février 2018 par le ministre.

Cette décision, déposée sur le portail dédié le même jour, a été communiquée par l'entreprise aux OS et au comité d'entreprise par courriel les 6 et 30 mars suivants.

Vous écarterez donc ce premier moyen

2. La société fait valoir en deuxième lieu que l'administration n'aurait pas été informée en temps utiles de l'ouverture des négociations.

Aux termes de l'article L. 1237-19 du code du travail, l'administration est informée **sans délai** de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

La fédération SUD soutient que les négociations ont été engagées le 10 janvier 2018, l'administration n'en ayant été informée que le 1^{er} février 2018. Plusieurs autres réunions ont eu lieu avant la signature de l'accord le 2 mai 2018, validé le 18 mai.

La société fait tout d'abord valoir que la réunion du 10 janvier ne constitue pas une réunion de négociation dans la mesure où elle avait seulement pour objet de présenter aux représentants syndicaux les pistes de travail pour la négociation future et notamment sur la mise en œuvre des modalités de départ reposant uniquement sur le volontariat (RCC...).

Cet argument ne convainc guère, nous peinons à trouver ce qui distingue la présentation de pistes de travail pour une négociation future de l'ouverture des négociations.

L'accord collectif mentionne d'ailleurs que les négociations ont commencé le 10 janvier 2018.

Vous remarquerez ensuite que le respect du délai dont nous parlons n'est sanctionné par aucun texte (l'article D. 1237-7 du code du travail parle seulement de transmission par la voie dématérialisée), contrairement à celui imparti à l'administration pour valider l'accord, qu'il a essentiellement pour objet de permettre à la DIRECTE d'exercer son contrôle, qui en la

matière comme pour les PSE, s'exerce en amont de la prise de décision, par un suivi de la procédure.

De ce point de vue, l'information est intervenue trois semaines après l'ouverture des négociations, que l'on peut dater du 10 janvier, tandis que l'accord a été signé un peu moins de 4 mois plus tard, plusieurs réunions s'étant tenue entre temps, et ainsi que le relève l'administration dans ses écritures, elle a été en mesure de suivre la procédure et d'exercer son contrôle.

Les requérants ne relèvent d'ailleurs aucun grief qui serait lié à ce retard.

Nous vous proposons donc d'écarter le moyen.

3. Les requérants soutiennent en troisième lieu que la DIRECTE aurait procédé à un contrôle insuffisant des documents du dossier, notamment en ce que la décision attaquée n'apporte aucune réponse ni ne mentionne leur courrier du 7 mai 2018 dénonçant des irrégularités et des illégalités dans l'accord.

L'article **L. 1237-19-3 du code du travail** dispose que :

« (...) 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. »

Il ressort des termes de la décision attaquée que la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a repris point par point les items visés à l'article précité de façon à exercer complètement son contrôle.

Or aucun texte n'imposait à l'administration de répondre expressément dans sa décision aux observations faites notamment par un syndicat non signataire de l'accord. Dès lors que le courrier du 7 mai tendait au refus de validation de l'accord de rupture conventionnelle collective, la décision attaquée, qui a été adressée aux requérants, constitue une réponse implicite rejetant leur demande.

Vous ne pourrez donc qu'écarter ce moyen.

4. Il est soutenu au quatrième lieu que les instances représentatives du personnel n'ont pas été régulièrement consultées sur le projet de réorganisation dans lequel s'inscrit la rupture conventionnelle collective.

Tout d'abord sur le **défaut de consultation préalable du comité d'entreprise,**

Les requérants se fondent sur l'article L. 2323-31 du code du travail, qui a été abrogé par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017. Les dispositions sont désormais codifiées à l'article L. 2312-39 du code du travail, le comité d'entreprise étant remplacé par le comité social et économique.

L'article 9 – V de l'ordonnance prévoit que les dispositions abrogées demeurent en vigueur pendant la durée des mandats en cours.

L'article L. 2323-31 prévoyait une consultation obligatoire du comité d'entreprise lorsque l'entreprise était soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Or l'accord collectif objet de la décision de validation porte sur une rupture conventionnelle collective, qui n'est pas régie par les mêmes textes.

La rupture conventionnelle collective constitue une sous-section du code du travail qui s'insère dans le Chapitre VII (Autres cas de rupture) du Titre III du Livre II de la première partie, tandis que la consultation du comité d'entreprise ou du comité social et économique est prévue dans le cadre du Chapitre III consacré au licenciement pour motif économique.

Les nouvelles dispositions de l'article L. 2312-39 excluent la consultation du comité social et économique en cas d'accords collectifs visés aux articles L. 1237-17 et suivants, incluant les ruptures conventionnelles collectives.

Le comité social et économique est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.
Il 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.
Cet avis est transmis à l'autorité administrative.
Le présent article n'est pas applicable en cas d'accords collectifs visés aux articles [L. 1237-17](#) et suivants.

Les requérants soutiennent qu'il existe une obligation de consultation du comité d'entreprise dès lors que l'accord modifie le volume et la structure des effectifs (article L. 2323-1 devenu l'article L. 2312-8 du code du travail). Cependant les textes particuliers sur la rupture conventionnelle collective et notamment l'article L. 1237-19-1 prévoit que l'accord détermine « 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe » et l'article L. 1237-19-3 dispose que l'administration s'assure avant validation de l'accord « 4° Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique ».

Ces dispositions particulières dérogent, nous semblent-ils, aux dispositions générales ou à celles applicables en cas de plan de sauvegarde de l'emploi, en prévoyant l'information et non la consultation du comité d'entreprise ou du comité social et économique.

Cette dérogation peut selon nous s'expliquer par ce qui définit la rupture conventionnelle collective c'est-à-dire la nécessité d'un accord majoritaire et l'absence de licenciement.

Vous noterez que ces dispositions n'excluent pas la consultation du comité d'entreprise dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord. Mais nous pensons qu'au stade de la conclusion de cet accord et de sa validation, l'avis du comité d'entreprise n'est pas obligatoirement requis. Or le litige que vous avez à juger ne porte que sur la légalité de la décision de validation de l'accord collectif.

Vous pourrez, en conséquence, écarter la première branche du moyen.

Ensuite sur le **défaut de consultation du CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT (ICHSCT)** :

Dans la cadre posé pour l'adoption d'un accord collectif déterminant le contenu d'une rupture conventionnelle collective par les articles L. 1237-19 et suivants du code du travail, il n'est pas prévu la consultation du CHSCT ni de son instance de coordination.

Alors que le contrôle de l'administration porte sur des points énumérés par la loi, rappelés précédemment, les requérants ne peuvent soutenir que la décision de validation de l'accord serait illégale faute d'avoir relevé le défaut de consultation du CHSCT, alors que cette consultation n'est pas prévue, et ce pour les raisons évoquées précédemment concernant la consultation du comité d'entreprise, qui nous semblent transposables.

De même, il n'est pas exclu que lors de la mise en œuvre de l'accord le CHSCT soit consulté, mais encore une fois, cela sort du cadre du litige qui vous est soumis.

Nous vous proposons donc d'écarter la seconde branche du moyen.

5. En cinquième lieu, les requérants soutiennent qu'un PSE aurait dû être mis en œuvre, dans la mesure où :

- la motivation du projet est économique
- aucun plan de reclassement interne n'est prévu alors que des emplois sont supprimés
- l'accompagnement des salariés est moins favorable que dans le cadre d'un PSE

Le législateur a entendu offrir aux entreprises la possibilité de recourir à des ruptures conventionnelles collectives, et en a fixé les conditions aux articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

Au regard de l'**article L. 1237-19-3**, l'administration contrôle divers points, déjà précisés.

Il appartient seulement à l'administration puis au juge de s'assurer que la procédure relative à la rupture conventionnelle collective a bien été respectée et que l'entreprise pouvait bien entrer, compte tenu de sa situation, dans son champ d'application.

Au regard des textes instituant et régissant la rupture conventionnelle collective, il nous semble donc qu'il n'appartient pas au juge de déterminer si la situation de l'entreprise et le

contenu de l'accord sur la RCC auraient pu donner lieu à un PSE. Encore une fois, ce choix appartient à l'entreprise.

Il nous semble que le critère déterminant pour permettre le recours à la rupture conventionnelle collective est l'engagement de ne procéder à aucun licenciement dans l'hypothèse où les candidats à la rupture conventionnelle ne seraient pas assez nombreux pour parvenir à l'objectif de suppressions de postes affiché.

En l'espèce, les éléments du dossier permettent-ils de s'assurer que les conditions du recours à la rupture conventionnelle collective sont remplies ?

Reprenons les points de contrôle déterminés par l'article L. 1237-19-3 du code du travail :

1° la conformité de l'accord à l'article L. 1237-19 c'est-à-dire que son contenu exclut "tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emploi."

A la lecture de l'accord et des pièces produites, il apparaît que l'objectif est de parvenir à 226 suppressions de poste, en excluant tout licenciement pendant une période de 12 mois, puisque les salariés ne souhaitant pas bénéficier d'une rupture conventionnelle conserveront leur emploi. Cette condition paraît remplie.

A cet égard, la motivation économique du projet, à la supposer établie, est sans incidence sur la légalité de la décision de validation de l'accord.

2° la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 et notamment 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

Et 3° le caractère précis et concret de [ces] mesures.

Dès lors que la rupture conventionnelle collective envisage soit le départ volontaire du salarié et la suppression consécutive de son poste, soit son maintien et l'absence de suppression de son poste, les mesures de reclassement interne n'ont pas lieu d'être. En revanche les mesures de reclassement externe sont prévues, de façon à encourager les départs sous forme de rupture conventionnelle et permettre ainsi les suppressions de poste envisagées.

A cet égard, l'administration s'est assurée de la présence des mesures destinées à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés, et leur caractère précis et concret.

La circonstance que l'accompagnement serait moins favorable que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi nous semble, là encore, sans incidence, dès lors qu'en l'absence de licenciement prévu même si le nombre de rupture conventionnelle collective ne permet pas de parvenir à l'objectif en termes de postes supprimés, la loi permet le recours à la rupture conventionnelle collective, certes moins exigeante en termes d'accompagnement.

Si vous nous suivez, vous pourrez écarter le moyen tiré de la fraude au PSE.

6. En sixième lieu, les requérants soutiennent que l'accord ne contient aucune garantie quant au respect du principe d'égalité.

Ils font valoir tout d'abord que les critères de départage entre salariés candidats à la rupture conventionnelle collective ne seraient pas totalement objectifs.

Sur ce point, le contrôle de l'administration (article L. 1237-19-3 précité) porte sur 2° *la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1*, et notamment 3° *Les conditions que doit remplir le salarié pour (en) bénéficier d'une rupture conventionnelle* et 6° *Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ* ;

En application de ces textes, il appartient à l'administration de contrôler que les conditions d'accès à la rupture conventionnelle sont définies et que des critères de départage sont prévus, l'appréciation étant formelle, et non qualitative. Dès lors que ces précisions figurent dans l'accord, il n'appartient pas à l'administration de porter une appréciation sur leur qualité, sauf illégalité grossière qui confinerait à l'inexistence.

En l'espèce, nous ne voyons pas ce qui dans le contenu de l'accord pourrait porter une atteinte grossière au principe d'égalité.

Vous remarquerez également que les critères relèvent de l'accord, qu'ils n'impactent que les volontaires souhaitant s'inscrire dans un processus de rupture conventionnelle, et que les personnes ainsi volontaires ont préalablement connaissance des critères applicables.

Nous vous proposerons donc d'écarter le moyen.

7. En septième et dernier lieu, les requérants se plaignent de la déloyauté des négociations, l'employeur ayant méconnu son obligation de neutralité.

Le syndicat SUD ne saurait soutenir n'avoir pas été convié à la réunion du 13 mars dès lors que dans un courriel daté du 13 avril 2018 son représentant Monsieur MANCERON évoque cette réunion (pièce 12). Il n'est pas établi par les pièces du dossier qu'une dernière réunion aurait été organisée sans que le syndicat n'y soit convié.

La circonstance que la direction n'ait pas répondu à l'ensemble des demandes formulées n'est pas de nature à caractériser la déloyauté des négociations. Tout au plus vous constaterez à la lecture des pièces des désaccords persistants, ce qui ne vous étonnera guère.

Vous écarterez donc ce dernier moyen.

Par ces motifs, nous concluons au rejet de la requête.