

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CERGY-PONTOISE**

N° 2013519

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE TUI France et
autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. ...
Rapporteur

Le tribunal administratif de Cergy-pontoise

Mme ...
Rapporteur public

Audience du 2 mars 2021
Décision du 18 mars 2021

PCJA : 66-07-02-02-02
Code publication : C+

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 23 décembre 2020 et 14 février 2021, le comité social et économique de TUI France, Mme Y... G..., Mme E... AF..., Mme AE... N..., M. Q... AD..., Mme T... O..., M. AB... V..., Mme AI..., M. R... P..., Mme Z... L..., M. AC... AG..., Mme J... S..., Mme W... F... et M. AH..., représentés par la SCP Baraduc Duhamel Rameix, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 16 décembre 2020 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de l'unité économique et sociale (UES) TUI France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision attaquée est entachée d'un vice d'incompétence, faute de justification d'une délégation de signature ;
- la procédure d'information et de consultation du comité social et économique est irrégulière dès lors qu'aucune information n'était disponible et dûment communiquée, d'une part, quant au coût prévisionnel et aux moyens financiers dont disposait l'entreprise pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi et, d'autre part, quant au projet de cession des

65 agences dont TUI France entend se séparer et à la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement des salariés de ces agences ;

- la définition des catégories professionnelles retenues, qui place des salariés exerçant des fonctions de même nature dans des catégories professionnelles distinctes, est illicite dès lors qu'elle aboutit à un ciblage irrégulier de certains salariés dans le but de permettre leur licenciement ;

- la définition des catégories professionnelles retenues n'englobe pas les salariés exerçant les fonctions d'animateurs et de délégués commerciaux intervenant au sein des clubs de vacances de l'entreprise ;

- la définition du périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement au niveau des agences dont la société a entendu se séparer et non des zones d'emploi méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail sur les critères d'ordre des licenciements ;

- en définissant le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement dans le périmètre de zones d'emploi définies par la nomenclature de l'INSEE en 2010, soit dans sa version antérieure au 1^{er} janvier 2020, la décision attaquée méconnaît les articles L. 1233-5 et D. 1233-2 du code du travail ;

- les modalités d'application du critère lié aux compétences professionnelles entraînent une rupture d'égalité entre les salariés et portent atteinte aux critères d'individualisation ;

- les moyens alloués au plan de sauvegarde de l'emploi sont insuffisants au regard de la capacité contributive de la société TUI France et du groupe TUI et la décision n'est pas suffisamment motivée sur ce point ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi est également insuffisant au regard des mesures de prévention en matière de santé et de sécurité des salariés.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 26 janvier, 28 janvier et 25 février 2021, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 28 janvier et 19 février 2021, la société TUI France, représentée par Me Devos, conclut au rejet de la requête et à la mise à la charge du comité social et économique de TUI France de la somme de 5 000 euros ainsi que d'une somme de 50 euros à la charge de chacun des autres requérants sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

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 M. ..., rapporteur,
- les conclusions de Mme ..., rapporteur public,
- les observations de Me Gury et de Me Van Geit, représentant le comité social et économique de TUI France et autres, et celles de Me Devos, représentant la société TUI France.

Considérant ce qui suit :

1. La société TUI France, qui forme avec la société Label Tour, l'unité économique et sociale (UES) TUI France, est une filiale du groupe allemand TUI, leader mondial dans le secteur du tourisme. Le 20 juin 2020, l'UES TUI France a informé la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France d'un projet de plan de sauvegarde de l'emploi impliquant la suppression de 573 postes et la modification de 26 contrats de travail pouvant conduire à la notification de 599 licenciements pour motif économique et/ou départs volontaires sur un effectif de 904 salariés, s'inscrivant dans le cadre d'un projet de réorganisation résultant de la perte d'activité du groupe et de sa filiale française compte tenu du contexte sanitaire mondial lié à la pandémie de COVID 19. A compter du 24 juin 2020 et jusqu'au 5 novembre 2020, se sont tenues les réunions d'information et de consultation du comité social et économique. Cette procédure a porté sur l'opération de réorganisation projetée et ses modalités d'application (livre II), sur le projet de licenciement collectif pour motif économique (livre I), ainsi que sur les conséquences de ce projet de réorganisation en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Le comité social et économique a, lors des réunions des 23 octobre et 5 novembre 2020, refusé de rendre un avis sur l'opération projetée. L'UES TUI France a dès lors déposé le 10 novembre 2020 auprès de la DIRECCTE d'Ile-de-France une demande d'homologation, complétée le 26 novembre suivant, d'un document unilatéral élaboré sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-24-4 du code du travail. Le document unilatéral portant sur le licenciement collectif pour motif économique de l'UES TUI France a été homologué par une décision du 16 décembre 2020. Par la requête susvisée, le comité social et économique de TUI France et treize salariés de la société TUI France demandent au tribunal d'annuler cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la compétence du signataire de la décision attaquée :

2. La décision attaquée a été signée par Mme T... I..., responsable du département mutations économiques et du développement des compétences au sein de l'unité départementale des Hauts-de-Seine. Par une décision n° 2020-49 du 14 septembre 2020, régulièrement publiée le même jour au recueil des actes administratifs spécial de la préfecture de la région Ile-de-France, M. H... M..., directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, a donné délégation, en cas d'absence ou d'empêchement de Mme U... AA..., directrice régionale adjointe, responsable de l'unité départementale des Hauts-de-Seine, à Mme T... I..., à l'effet de signer les « *décisions relatives aux plans de sauvegarde de l'emploi ainsi qu'aux décisions d'injonction ou de contestation d'expertise en matière de plans de sauvegarde de l'emploi* ». En l'espèce, il n'est ni établi ni même allégué que Mme AA..., responsable de l'unité départementale des Hauts-de-Seine, n'aurait pas été absente ou empêchée. Ainsi, le moyen tiré de l'incompétence du signataire de la décision attaquée manque en fait et doit, dès lors, être écarté.

En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information et de consultation :

3. D'une part, 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* ». 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 régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique* ».

4. D'autre part, 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. A ce titre, le I de l'article L. 1233-30 du même 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, conformément à l'article L. 2323-31 ; / 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. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique prévue au présent article. / Le comité social et économique tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours* ». Aux termes de l'article L. 1233-31 de ce code : « *L'employeur adresse au 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 de ce code dispose que, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur adresse « *outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31 (...) le plan de sauvegarde de l'emploi (...)* ».

5. Enfin, aux termes de l'article L. 1233-35 du code du travail : « *L'expert désigné par le comité social et économique demande à l'employeur, dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée* ».

6. Il résulte 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 cette instance a été mise 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. Il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité social et économique, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses avis en toute connaissance de cause. Lorsque l'assistance d'un expert-comptable a été demandée selon les modalités prévues par ces dispositions, 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.

7. En premier lieu, les requérants soutiennent qu'aucune information n'a été communiquée au comité social et économique quant au coût prévisionnel et aux moyens financiers dont disposait l'entreprise pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi. Néanmoins, d'une part, il ressort des pièces du dossier, que lors de la première réunion du comité social et économique du 24 juin 2020, il a été décidé le recours à un cabinet d'expertise comptable, le cabinet APEX, afin d'assister le comité social et économique. Selon les échanges de courriers électroniques intervenus entre l'expert et la société TUI France les 1^{er} et 17 septembre 2020 relatifs à la demande de communication d'informations et de documents listés par l'expert, la société TUI France lui a transmis, en application de l'article L. 1233-35 du code du travail, et conformément à sa demande, l'ensemble des éléments nécessaires à l'exercice de sa mission et listés dans sa lettre de mission, dont ceux relatifs au coût du plan de sauvegarde de l'emploi et aux mesures d'accompagnement des salariés. L'expert a d'ailleurs pu chiffrer dans son rapport daté du 6 octobre 2020, et présenté au comité social et économique les 8 et 20 octobre suivants, le coût du plan à 31 millions d'euros. D'autre part, le comité économique et social a été destinataire, le 24 juin 2020, des documents relatifs à l'opération projetée et à ses modalités d'application (note économique-livre II) ainsi qu'au projet de licenciement collectif pour motif économique (livre I) détaillant, notamment, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. En outre, le comité social et économique n'a à aucun moment de la procédure d'information et de consultation formulé des demandes d'injonction auprès de la DIRECCTE, au motif que les éléments qui lui étaient communiqués étaient insuffisants pour lui permettre d'émettre un avis en toute connaissance de cause quant au coût prévisionnel et aux moyens financiers dont disposait l'entreprise pour abonder le plan de sauvegarde de l'emploi. Il s'ensuit que le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information consultation doit être écarté dans sa première branche.

8. En second lieu, le comité social et économique de TUI France soutient que la direction de la société TUI France ne lui a communiqué aucune information quant au projet de cession des 65 agences dont elle entendait se séparer et à la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement des salariés de ces agences. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que la 2^{ème} partie du livre II du plan de sauvegarde de l'emploi portant sur l'opération de réorganisation projetée et ses modalités d'application, remise le 24 juin 2020 aux membres du comité social et économique, comprenait plus spécifiquement un volet concernant les 65 agences du réseau de distribution intégrée constitué de 266 postes et sur la cession envisagée de l'ensemble des

agences de ce réseau. Le contexte économique de l'opération projetée ainsi que les conséquences sociales en découlant et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi ont été abordés tout au long de la procédure, ainsi qu'en attestent le contenu des procès-verbaux des réunions du comité social et économique. A ce titre, les procès-verbaux des réunions du comité économique et social des 8 juillet et 23 septembre 2020 établissent qu'il a été fait un point sur l'état de recherche de repreneurs dans le cadre de la cession des 65 agences intégrées du réseau de distribution. Par ailleurs, une note d'information relative au projet de changement de modèle d'organisation du service « distribution intégré » de la société TUI France a été présentée au comité social et économique le 6 octobre 2020 précisant les modalités selon lesquelles les salariés des agences reprises seront transférés en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ou pourront bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi dans l'hypothèse, notamment, où, d'une part, le repreneur ne reprendrait pas l'intégralité des salariés d'une agence du réseau en application de l'article L. 1233-61 du même code, d'autre part, les salariés ne souhaiteraient pas faire l'objet d'un tel transfert. En outre, ce même document indique les modalités de départage des salariés occupant les mêmes emplois au sein d'une agence où le repreneur ne reprendrait pas l'intégralité des salariés, fondées sur des critères similaires à ceux retenus par l'article L. 1233-5 du code du travail. Enfin, une présentation détaillée des offres de reprise des agences du réseau ainsi que du nombre de salariés pouvant être repris dans ce cadre, sur la base des informations portées à la connaissance de la société TUI France par les différents repreneurs, a été réalisée lors des réunions du comité social et économique des 8 et 20 octobre 2020. Dès lors, les éléments communiqués au comité social et économique étant suffisants pour lui permettre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, la seconde branche de moyen selon laquelle le comité social et économique de TUI France n'a pas été informé par l'employeur du projet de cession des 65 agences dont la société entend se séparer et de la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement des salariés de ces agences doit, dès lors, être écartée.

9. Par suite, le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation doit être écarté dans ses différentes branches.

En ce qui concerne la définition des catégories professionnelles :

10. En premier lieu, l'article L. 1233-24-2 du code du travail auquel renvoie l'article L. 1233-57-3 s'agissant des points sur lesquels l'autorité administrative doit porter son contrôle avant d'homologuer un document unilatéral dispose que « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : / (...) 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées (...)* ». Il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe les catégories professionnelles mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2 cité ci-dessus, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir, que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Au terme de cet examen, l'administration refuse l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations, telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation

professionnelle commune, ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

11. En l'espèce, le document unilatéral de l'entreprise répartit les salariés dans 99 catégories professionnelles, dont 67 sont concernées par le projet de licenciement. Les requérants contestent le nombre et la définition des catégories professionnelles et considèrent que la segmentation en 99 catégories retenues en l'espèce par la société repose sur d'autres considérations que celles qui doivent présider à la détermination des catégories professionnelles et vise à répondre aux besoins de son organisation. Les requérants considèrent plus spécifiquement que la société aurait dû regrouper au sein d'une même catégorie, en premier lieu, les postes « d'assistant commercial » et « d'assistant de direction » de la catégorie n° 2 avec ceux de la catégorie n° 4, en deuxième lieu, les postes des catégories n° 4 de « gestionnaire back-office », n° 5 de « responsable commercial », n° 6 de « back-Office commercial » et n° 7 de « chargé de clientèle », en troisième lieu, les postes de la catégorie n° 44 d' « attaché commercial » avec ceux de la catégorie n° 48 d'« assistant commercial groupes », en quatrième lieu, les postes des catégories n° 9 de « comptable », n° 46 de « comptable général » n° 47 de « chargé d'activité comptable » et n° 52 de « comptabilité trésorerie », en cinquième lieu, les postes de la catégorie AE « responsable revenu management et trading » avec ceux de la catégorie AM « responsable capacity et pricing », en sixième lieu, le poste de la catégorie n° 6 de « responsable médias et partenariats » avec celui de la catégorie n° 19 de « chef de projet marketing », en septième lieu, les postes de la catégorie n° 22 « chargé de qualité » avec certains des salariés de la catégorie n° 4 de « gestionnaire back-office », et en huitième et dernier lieu, les postes des catégories n° 1 et n° 33 d' « acheteur aérien ».

12. D'une part, il ne ressort pas des pièces du dossier que la définition et le nombre des catégories professionnelles retenus par la société - qui résultent d'échanges intervenus entre les représentants du personnel, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et l'employeur et notamment d'une lettre d'observations du 21 octobre 2020 adressée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à la société laquelle a répondu le 22 octobre suivant et ayant permis de réduire le nombre de catégories professionnelles de 112 à 99 – au regard de la technicité et de la diversité des fonctions existant au sein de l'entreprise auraient un caractère artificiel qui viserait à répondre aux besoins de son organisation. De plus, ni les élus ni l'expert-comptable désigné par le comité social et économique n'ont saisi la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi au cours de la procédure d'une demande d'injonction pour contester la définition et le nombre des catégories professionnelles proposées.

13. D'autre part, les requérants font état plus spécifiquement dans leurs écritures d'un certain nombre de catégories qui auraient dû être fusionnées ou de certains postes regroupés au sein d'une même catégorie, listés au point 11, dès lors que leur segmentation aurait été déterminée par l'entreprise dans le but spécifique de permettre le licenciement de certains salariés. Il ressort toutefois des pièces du dossier, et en particulier des écritures en défense produites par la société TUI France et la DIRECCTE qui justifient des spécificités du profil de l'ensemble des postes des catégories professionnelles concernées, que cette segmentation repose sur la réalité des missions exercées actuellement par les salariés, indépendamment des titres indiqués sur leurs fiches de poste, dont certaines n'ont pas été réactualisées. Les catégories

retenues contestées par les requérants procèdent ainsi d'une analyse fine des fonctions, du niveau de formation requis et des compétences attendues et correspondent à une réalité objective tenant intrinsèquement aux spécificités de l'entreprise et de ses métiers. La société s'est, dès lors, attachée à rassembler au sein d'une même catégorie professionnelle l'ensemble des fonctions pour lesquelles les salariés sont réciproquement « permutable » au regard de leur profil de poste avec le support au besoin d'une formation d'adaptation.

14. Les requérants ne sont ainsi pas fondés à soutenir que les catégories professionnelles retenues par l'employeur n'ont pas été valablement définies dans le document unilatéral.

15. En second lieu, il est constant que les animateurs et délégués commerciaux exerçant dans les différents clubs d'entreprise dont font état les requérants – et dont il ressort des pièces du dossier que l'intitulé du poste de cette dernière catégorie professionnelle est celui de délégué à destination – sont recrutés par la société TUI France par le biais de contrats à durée déterminée ou de contrats de professionnalisation qui ne relèvent pas du champ d'application des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail dont les dispositions sont incluses dans le titre III du livre II de la première partie de ce code relatif à la « rupture du contrat de travail à durée indéterminée ». Dès lors, les requérants ne peuvent utilement se prévaloir de la circonstance selon laquelle le plan de sauvegarde de l'emploi n'englobe pas les salariés de la société exerçant les fonctions d'animateurs et de délégués commerciaux dans les différents clubs d'entreprise.

En ce qui concerne les critères d'ordre de licenciement :

16. En premier lieu, d'une part, aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail : « *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique. / Ces critères prennent notamment en compte : / 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ; 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. / L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. / Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif. / En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois. / Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.* » Aux termes de l'article D. 1233-2 du même code, issu de l'article 1^{er} du décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015 : « *Les zones d'emploi mentionnées à l'avant dernier alinéa de l'article L. 1233-5 sont celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques et les services statistiques du ministre chargé de l'emploi* ». Il résulte de ces dispositions qu'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par l'employeur ne peut prévoir la mise en œuvre des critères déterminant l'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

17. D'autre part, aux termes de l'article L. 1224-1 du code du travail : « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.* » Aux termes de l'article L. 1233-61 du même code : « (...) *Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.* ».

18. Au cas d'espèce, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements figure dans le livre 1 du document unilatéral de l'employeur fixant le plan de sauvegarde de l'emploi portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et les mesures d'accompagnement prévues dans le cadre de ce plan. En l'absence d'accord collectif ayant prévu d'autres critères, il est précisé page 6 de ce document que, conformément aux principes énumérés à l'article L. 1233-5 du code du travail, : « *les critères d'ordre ont vocation à s'appliquer au sein d'une même catégorie professionnelle sur les postes situés au sein de la même zone d'emploi, aux fins de déterminer le salarié dont le licenciement est envisagé* ». Les requérants soutiennent que les dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail sont méconnues s'agissant des salariés des agences du réseau de distribution intégrée de la société TUI France faisant l'objet d'une cession. Seraient effectivement concernés selon eux, les établissements situés au Raincy, à Saint-Germain-en-Laye, à Serris, à Pontault Combault, à Créteil, à Paris et à Boulogne-Billancourt. Les salariés d'une agence cédée peuvent bénéficier d'un transfert de l'intégralité de leurs contrats de travail au repreneur de cette agence en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ou d'une partie d'entre eux seulement comme le prévoit, à titre dérogatoire, l'article L. 1233-61 du même code précité. Dans cette dernière hypothèse où le repreneur d'une agence ne reprend pas l'intégralité des salariés, les critères de départage sont appliqués au niveau de ladite agence et non au niveau de la zone d'emploi à laquelle elle appartient. Dès lors, les salariés ayant opté pour le transfert de leur contrat de travail et dont l'agence est cédée, qui se trouvent être les seuls concernés, sont dans une situation différente des salariés bénéficiant du plan de sauvegarde de l'emploi et ne sauraient utilement se prévaloir des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail. Au demeurant, les écritures des requérants font ressortir une seule zone d'emploi, celle de Marne-La Vallée, au sein de laquelle se situent plusieurs agences ayant fait l'objet d'une cession c'est-à-dire les agences de Serris et de Pontault-Combault.

19. En deuxième lieu, les requérants font valoir que les zones d'emploi retenues en application de l'article D. 1233-2 du code du travail pour l'application des critères d'ordre sont erronées faute d'avoir pris en compte la nomenclature INSEE dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2020 et que cette irrégularité affecte les agences du réseau de distribution intégrée faisant l'objet de cession s'agissant des agences du Raincy, de Saint-Germain-en-Laye, de Serris et Pontault-Combault et de Créteil. Toutefois, il est constant que la nouvelle nomenclature INSEE des zones d'emploi a été publiée postérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement collectif mise en œuvre par la société TUI France et d'autre part, compte tenu de ce qui vient d'être dit au point précédent, en l'espèce, la circonstance que la société n'a pas appliqué la nomenclature de l'INSEE dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2020 demeure sans incidence sur la légalité de la décision en litige.

20. En troisième lieu, il résulte également de la lettre des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail précité qu'en l'absence d'accord collectif en ayant disposé autrement, l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique est tenu, pour déterminer l'ordre des licenciements, de se fonder sur des critères prenant en compte l'ensemble des critères d'appréciation mentionnés aux 1° à 4° de cet article. Par suite, en l'absence d'accord collectif ayant fixé les critères d'ordre des licenciements, le document unilatéral de l'employeur fixant le plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait légalement fixer des critères d'ordre des licenciements qui omettraient l'un de ces quatre critères d'appréciation ou neutraliseraient ses effets. Il n'en va autrement que s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, que, dans la situation particulière de l'entreprise et pour l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère d'appréciation en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements.

21. Il ressort des pièces versées au dossier que le document unilatéral ayant fait l'objet de l'homologation par la décision en litige du 16 décembre 2020 prévoit que l'ordre des licenciements sera déterminé en application des quatre critères fixés par la loi, en attribuant à chaque salarié un nombre de points suivant leur situation individuelle au regard de l'ancienneté, des charges de famille et de la situation personnelle. En ce qui concerne le critère des qualités professionnelles, le document unilatéral indique au point 3.2.4 que : « les compétences professionnelles seront appréciées en tenant compte de la moyenne des entretiens d'évaluation du salarié réalisés au titre des derniers exercices soit 2017/2018 et 2018/2019 (...) ». Si, ainsi que le font valoir les requérants, ces entretiens d'évaluation n'ont pas été réalisés auprès de tous les salariés de la société, particulièrement, s'agissant de ceux absents de leur poste de travail en raison d'un congé de longue maladie, d'accident de travail, de congé parental ou encore de congé sabbatique, rien ne s'opposait à ce que ce critère soit, pour eux, neutralisé, en leur appliquant la moyenne obtenue par tous les autres salariés. Enfin, la circonstance selon laquelle la société a utilisé deux outils de notation différents au titre des deux entretiens menés sur la période considérée n'est pas de nature à remettre en cause le système d'évaluation mis en œuvre par l'employeur. Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que la définition du critère de la valeur professionnelle crée une rupture d'égalité entre les salariés et porte atteinte aux critères d'individualisation doit être écarté.

En ce qui concerne l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

22. En premier lieu, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : « *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(...), 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. (...) ».*

23. Il résulte de ces dispositions qu'il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'apprécier, au regard de l'importance du projet de licenciement, 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. Dans ce cadre, 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.

24. D'une part, contrairement à ce que soutiennent les requérants, il ressort des pièces du dossier et des mentions de la décision en litige que pour apprécier le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a pris en compte les moyens dont disposent l'UES et la société TUI France mais également le groupe TUI auquel cette dernière appartient, sans que l'absence de référence aux résultats économiques et financiers de l'entreprise, de l'UES et du groupe TUI dans la décision en litige soit de nature à établir l'insuffisance du contrôle ainsi exercé. A ce titre, il convient de relever que l'autorité administrative a disposé, pour exercer son contrôle, d'éléments d'information précis et détaillés quant aux moyens financiers du groupe TUI et de la société TUI France figurant, notamment, dans la 1^{ère} partie du livre 2 du plan de sauvegarde de l'emploi qui lui a été communiqué, intitulé « sur le projet de changement de modèle d'organisation de la société », ainsi que dans les éléments qui lui ont été communiqués par la société par courrier électronique du 14 octobre 2020. Par ailleurs, l'administration a été destinataire du rapport d'expertise réalisé par le cabinet APEX et présenté, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, au comité social et économique les 8 et 20 octobre suivants et évaluant le coût du plan à 31 millions d'euros, montant confirmé par la société dans ses écritures.

25. D'autre part, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit, notamment, des mesures de reclassement interne, telles que l'information des salariés sur les postes disponibles, des formations d'adaptation, des aides à la mobilité géographique en cas de déménagement. Il prévoit également l'octroi de jours de congés rémunérés, le remboursement d'une partie des frais de déplacements et d'hébergement engagés lors d'un voyage de reconnaissance familial, la prise en charge des frais de déménagement dans la limite de 4 000 euros HT ainsi que des frais d'agence dans la limite de 750 euros, l'accompagnement du conjoint par le cabinet chargé du reclassement externe durant 6 mois maximum, le versement d'une prime d'installation de 2 000 euros, l'octroi sous certaines conditions d'une aide pour l'acquisition d'un véhicule ou pour passer le permis de conduire. Il définit des mesures de reclassement externe tels que l'accès à un point information conseil animé par le cabinet SIACI, la mise en place d'un congé de reclassement d'une durée de 8 mois assorti d'une allocation majorée à hauteur de 100% du salaire de référence durant 3 mois pour les cadres et assimilés et 2 mois pour les non cadres, puis 80% du salaire de référence durant respectivement les 3 mois et 4 mois suivants et de 65% durant les 2 derniers mois, quel que soit le statut du salarié. Il prévoit également la mise en place d'un congé de reclassement porté à 11 mois pour les salariés de plus de 50 ans avec une allocation majorée à hauteur de 100% du salaire de référence durant 3 mois pour les cadres et assimilés et 2 mois pour les non cadres puis 80% du salaire de référence durant respectivement les 6 mois et 7 mois suivants et de 65% durant les 2 derniers mois, quel que soit le statut du

salarié, le versement d'une indemnité de reclassement anticipé, le financement d'une partie des frais engagés pour se rendre à un entretien professionnel dans la limite de 500 euros, la proposition de 2 offres valables d'emploi, le versement d'une allocation différentielle durant 6 mois dans la limite de 500 euros brut mensuels, le versement d'une somme de 20 000 euros ou de 15 000 euros pour la création d'une entreprise sous le statut d'autoentrepreneur ou de microentreprise, des formations d'adaptation à hauteur de 5 000 euros par salarié ou de reconversion à hauteur de 10 000 euros par salarié, des mesures spécifiques pour les salariés de plus de 50 ans ou reconnus travailleurs handicapés et des aides à la mobilité géographique.

26. Si les requérants soutiennent que les sommes mobilisées sont insuffisantes et que tout n'a pas été mis en œuvre pour obtenir un meilleur financement du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de la société TUI France et du groupe TUI il n'est pas sérieusement contesté que le groupe TUI intervenant exclusivement dans le secteur du tourisme, connaît une situation financière extrêmement dégradée en raison de la crise liée au COVID-19, qui a entraîné une perte de 3,1 milliards d'euros au titre de l'année 2020 et que le groupe n'a assuré la poursuite de son activité qu'avec l'obtention d'un prêt d'un montant de 1,8 milliards d'euros au mois de décembre 2020. Il n'est pas non plus contesté que la société TUI France a, quant à elle, clôturé l'exercice 2019/2020 avec une perte de 70 millions d'euros. Il ressort en outre des pièces du dossier que le budget total prévu pour le financement du plan de sauvegarde de l'emploi est estimé à la somme, non contestée, de 31 millions d'euros, représentant un coût de plus de 53 000 euros pour chacun des postes dont la suppression est prévue par le projet de licenciement.

27. Dans ces conditions, les mesures, prises dans leur ensemble, du plan de sauvegarde de l'emploi sont suffisantes pour satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés de la société TUI France, compte tenu des moyens dont disposaient, à la date de la décision d'homologation litigieuse l'entreprise et le groupe auquel elle appartient. Dès lors, le moyen tiré de ce que le plan de sauvegarde de l'emploi serait insuffisant au regard des moyens existants doit être écarté.

28. En second lieu, aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur (...) la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. (...) La décision prise par l'autorité administrative est motivée. (...)* ».

29. Au regard de ce qui a été dit aux points 24 à 27 et des mentions contenues dans la décision attaquée qui indiquent que le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionné aux moyens dont disposent la société et l'UES TUI France et le groupe TUI ainsi qu'à la capacité contributive du groupe, une telle motivation répond sur ce point aux exigences de l'article L. 1233-57-4 du code du travail. Par suite, le moyen sera écarté.

En ce qui concerne le respect par l'employeur de son obligation en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

30. Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : « *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 ».

31. Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, 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, dans le cadre de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, précédemment cité, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel 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.

32. Il ressort des pièces du dossier et ainsi qu'il a été dit au point 6 du présent jugement, qu'afin d'informer les salariés sur l'impact de la réorganisation projetée sur leurs conditions de travail ainsi que sur les risques psycho-sociaux auxquels ils seront exposés, la société TUI France a remis aux membres du comité social et économique plusieurs documents, dont notamment le livre II du document unilatéral portant sur l'opération de réorganisation projetée et ses modalités d'application qui a recensé de manière claire et détaillée, par direction, la nouvelle organisation envisagée, les missions des postes impactés et les conséquences du projet de réorganisation sur ces postes, ainsi que le livre I du même document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique et qui détaille les mesures mises en œuvre par la société TUI France en vue de préserver la santé et la sécurité de ses salariés et de prévenir les risques psycho-sociaux induits par le projet de réorganisation. Il ressort ainsi des pièces du dossier et notamment du livre I précité que la société TUI France a adopté au titre de son obligation de sécurité plusieurs mesures de prévention précises et concrètes en vue de préserver la santé et la sécurité de ses salariés. Elle a ainsi prévu le déploiement d'un accompagnement des salariés par la direction des ressources humaines dans le cadre de leur intégration à la nouvelle organisation, la mise en place de formations adaptées individuellement, la réalisation d'un point spécifique lors de l'entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur les conditions de sa prise de poste et ses besoins éventuels, l'adaptation de la charge de travail de chaque salarié sur son futur poste de travail, la formation des managers aux risques psychosociaux, une campagne de communication des salariés sur les risques psycho-sociaux ou encore la création d'une cellule d'assistance psychologique gérée par une société spécialisée dans la prévention des risques psycho-sociaux accessible 7j/7 et 24h/24. Le document unilatéral comporte ainsi les mesures auxquelles l'employeur était tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée. Par suite, et, sans que les requérants ne puissent utilement se prévaloir des rapports d'expertise réalisés par le cabinet ISAST respectivement les 19 juillet 2019 et 15 décembre 2020 à l'initiative du comité social et économique et relatifs aux risques professionnels à caractère psychosocial et au projet de réaménagement du siège de la société TUI France dès lors qu'il sont sans lien avec l'opération projetée, le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi au regard de l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels par l'employeur doit être écarté.

33. Il résulte de tout ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision du 16 décembre 2020 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société TUI France.

Sur les conclusions présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

34. 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, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme réclamée par les requérants 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 leur charge la somme réclamée au même titre par la société TUI France.

D É C I D E :

Article 1^{er} : La requête du Comité social et économique TUI France et autres est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société TUI France présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au comité social et économique TUI France, en sa qualité de représentant unique de l'ensemble des requérants, au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et à la société TUI France.

Copie en sera adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.