

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LYON**

N° 1601671

**COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE
DE LA SOCIETE RENAULT TRUCKS SAS
et autres**

**M. Denis Chabert
Président-rapporteur**

**Mme Caroline Rizzato
Rapporteur public**

**Audience du 17 mai 2016
Lecture du 31 mai 2016**

66-07
C-SR

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Lyon

(5^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés le 2 mars 2016 et le 9 mai 2016, le comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS, le syndicat de la métallurgie du Rhône CFE-CGC et le syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône (SYMÉTAL CFDT), représentés par la Selarl Delgado &C..., avocats, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 16 février 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes a homologué le document unilatéral de la société Renault Trucks SAS portant plan de sauvegarde de l'emploi ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme globale de 4 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- l'action engagée par le comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS est recevable ;

- la décision attaquée n'est pas suffisamment motivée au regard notamment de la définition par l'employeur des catégories professionnelles qui ont été modifiées de façon importante par rapport au plan de sauvegarde de l'emploi finalisé au mois d'octobre 2015 ;

- l'autorité administrative ne pouvait légalement homologuer le document unilatéral de la société Renault Trucks SAS portant plan de sauvegarde de l'emploi en raison du caractère irrégulier de la définition des catégories professionnelles conduisant à un ciblage des salariés devant être licenciés ;

- sont notamment erronées les catégories professionnelles créées à l'occasion du projet d'externalisation d'une partie des fonctions support dans le domaine de l'informatique concernant les acheteurs, les ingénieurs conseils ainsi que les chefs de projet ;

- les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi homologué par la décision attaquée sont insuffisantes au regard des moyens dont dispose le groupe Volvo auquel appartient la société Renault Trucks SAS ;

- l'autorité administrative ne pouvait, sans commettre une erreur de droit, relever que le plan de sauvegarde de l'emploi comportait des garanties relatives au transfert des contrats de travail alors qu'aucun transfert légal des contrats de travail n'est possible ;

- l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations en matière de reclassement, dès lors que le reclassement externe vers la société HCL a été privilégié au détriment du reclassement interne ;

- les mesures d'accompagnement en faveur du reclassement externe auprès de la société HCL sont elles-mêmes insuffisantes ;

- en outre, aucune des catégories professionnelles définies par le plan de sauvegarde de l'emploi n'a donné lieu à la mise en œuvre des critères d'ordre ;

- le précédent plan de sauvegarde de l'emploi de la société Renault Trucks SAS concernait déjà des catégories professionnelles en lien avec les activités informatiques de l'entreprise ;

- la notion d'infrastructure ne constitue pas une notion fondamentale ou transversale permettant de distinguer, dans le domaine de l'informatique, plusieurs catégories professionnelles notamment pour les fonctions d'acheteur ;

- la catégorie professionnelle concernant le directeur infrastructure IT ainsi que la sous-catégorie de responsable marketing et média IT ont été définies afin d'isoler les salariés concernés ;

- la preuve de la spécialisation des salariés travaillant dans le domaine de l'infrastructure informatique n'est pas démontrée au regard du profil d'emploi et de la formation des salariés de l'entreprise ayant travaillé dans les fonctions informatiques applicatives ;

- les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi sont manifestement insuffisantes en ce qui concerne l'incitation au départ volontaire des salariés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 14 avril 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes conclut au rejet de la requête susvisée.

Il fait valoir que :

- la décision portant homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est suffisamment motivée ;

- il appartient à l'autorité administrative, non de se substituer à l'employeur pour la définition des catégories professionnelles, mais de vérifier que les postes dont la suppression est envisagée sont répartis entre les différentes catégories professionnelles concernées par le projet d'externalisation d'une partie des fonctions support dans le secteur de l'informatique ;

- les catégories professionnelles ont été objectivées et ne reposent pas sur une définition erronée des différents postes dont la suppression est envisagée ;

- la référence aux catégories professionnelles définies par les plans de sauvegarde de l'emploi antérieurement mis en œuvre par la société Renault Trucks SAS dans un cadre négocié n'est pas pertinente, dès lors que le plan litigieux concerne seulement une partie des activités informatiques qui n'étaient pas touchées antérieurement ;

- au regard du seul projet pour lequel a été élaboré le plan de sauvegarde de l'emploi, consistant à externaliser une partie du service informatique de l'entreprise, les mesures contenues dans ledit plan, notamment les propositions de transfert conventionnel des contrats de travail vers la société HCL, lesquelles sont assorties de garanties réelles pour les salariés, sont suffisantes ;

- le plan prévoit également des mesures de reclassement tant interne qu'externe en dehors de la seule possibilité de transfert conventionnel du contrat de travail vers la société HCL.

Par des mémoires, enregistrés le 15 avril 2016 et le 13 mai 2016, la société Renault Trucks SAS, représentée par la Selarl Capstan Rhône-Alpes, avocats, conclut au rejet de la requête susvisée et à ce que soit mise à la charge des requérants une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- les dispositions du code du travail ne font pas obstacle à la rédaction d'un document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sans engager au préalable de négociations avec les organisations syndicales de l'entreprise ;

- la décision attaquée est suffisamment motivée ;

- il n'appartient ni à l'autorité administrative, ni au juge administratif de se prononcer sur le caractère objectif ou non des catégories professionnelles auxquelles les salariés sont rattachés pour la mise en œuvre du plan de licenciement ;

- seul le juge judiciaire est compétent pour porter une telle appréciation dans le cadre des litiges individuels qui pourraient être engagés par les salariés et une appréciation sur ce point de l'administration et du juge administratif porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ;

- en tout état de cause, les catégories professionnelles mentionnées dans le plan de sauvegarde de l'emploi ont été définies de façon objective, dès lors qu'elles concernent des salariés exerçant des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ;

- les différences qui caractérisent les métiers orientés vers l'infrastructure informatique par rapport aux métiers spécialisés dans l'applicatif établissent le bien-fondé des différentes catégories professionnelles qui ont été définies pour le projet d'externalisation ;

- le contenu des formations préparant à l'exercice de ces différents métiers confirme également la pertinence de la distinction établie entre l'applicatif et l'infrastructure dans le secteur de l'informatique.

Par ordonnance du 13 mai 2016, l'instruction a été rouverte jusqu'au 16 mai 2016.

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. Chabert, président,
- les conclusions de Mme Rizzato, rapporteur public,
- et les observations de MeC..., représentant les requérants, de Mmes A...etB..., représentant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes, et de MeD..., représentant la société Renault Trucks SAS.

1. Considérant que la société Renault Trucks SAS, spécialisée dans la fabrication de véhicules poids lourds, dont le siège se situe à Saint-Priest, a engagé au mois d'octobre 2015 un projet d'externalisation d'une partie de son activité informatique comportant un projet de licenciement collectif pour motif économique ; que, par une décision du 16 février 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi correspondant à ce projet ; que le comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS, le syndicat de la métallurgie du Rhône CFE-CGC et le syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône (SYMÉTAL CFDT) demandent l'annulation de cette décision ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

2. Considérant que l'article L. 1233-24-4 du code du travail dispose que : « *A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise 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.* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « *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 (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *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 : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.* » ; que l'article L. 1233-5 du même code dispose : « *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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. / 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. / Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4. (...) » ;

3. Considérant qu'il ressort des dispositions combinées des articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-2 du code du travail qu'en l'absence d'accord collectif, dans le cadre du contrôle qu'il lui revient d'opérer portant sur un document unilatéral dont l'homologation lui est demandée, l'administration doit, notamment, veiller à ce que la définition des catégories professionnelles au sein desquelles seront mis en œuvre les critères retenus pour définir l'ordre des licenciements soit conforme aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail ;

4. Considérant que la catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements regroupe l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; que la catégorie professionnelle ne saurait ainsi être circonscrite à un emploi déterminé et doit s'appréhender de manière plus large recouvrant l'exercice de fonctions similaires et ne nécessitant pas de formation de base spécifique ou de formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation de l'employeur ; qu'en ce qui concerne les salariés qui exercent des fonctions similaires dans des secteurs d'activité différents de l'entreprise, l'employeur doit, pour créer des catégories professionnelles distinctes et positionner les salariés dans de telles catégories distinctes, établir que l'exercice de leurs fonctions par lesdits salariés nécessite une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation ; que, par suite, appartiennent à la même catégorie professionnelle, qu'ils soient ou non dans le même secteur d'activité et qu'ils soient ou non dans une subdivision organisationnelle plus fine que le secteur d'activité, les salariés pouvant occuper des fonctions de même nature au prix d'une simple formation d'adaptation ;

5. Considérant, en premier lieu, qu'il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge administratif, que les catégories professionnelles déterminées par l'employeur ne sont pas artificielles et prennent correctement en compte les fonctions similaires occupées au sein de l'entreprise ; que, par suite, contrairement à ce que fait valoir en défense et à titre principal la société Renault Trucks SAS, une telle appréciation ne relève pas de la compétence exclusive du juge judiciaire dans le cadre du contentieux individuel et ne peut être regardée comme portant atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ;

6. Considérant, en second lieu, qu'il ressort des pièces du dossier, notamment du document d'information en vue de la consultation du comité central d'entreprise sur le projet de réorganisation de la société Renault Trucks SAS et ses incidences sociales, que l'externalisation partielle de l'activité informatique de l'entreprise envisage la suppression de cent soixante trois emplois répartis dans les services « Relations clients externes », « Gestion des fournitures et des achats IT », « Centre de services partagés », « Fournitures des services d'infrastructure et d'hébergement applicatifs » et « Support aux utilisateurs et services de proximité » ; que, pour l'application des critères d'ordre des licenciements des salariés qui auront refusé le transfert conventionnel de leur contrat de travail vers la société HCL, désignée en qualité de futur repreneur, la société Renault Trucks SAS a défini dix-neuf catégories professionnelles au sein desquelles sont répartis les cent soixante trois emplois concernés par le projet d'externalisation ;

7. Considérant, d'une part, que le comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS et les deux organisations syndicales requérantes soutiennent que l'autorité administrative ne pouvait légalement homologuer le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que la définition par l'employeur des dix-neuf catégories professionnelles permet un « ciblage » des salariés et ne repose pas sur une appréciation objective des fonctions exercées et de la formation suivie en ce qui concerne les catégories professionnelles « acheteur global infrastructure IT », « ingénieur conseil collaboration & infrastructure IT » et « chef de projet infrastructure IT » ayant respectivement pour effectif un salarié, quatorze salariés et quatre salariés ; que, sur ce point, les requérants se prévalent en particulier des catégories professionnelles définies par l'employeur à l'occasion d'un précédent plan de sauvegarde de l'emploi sur lequel l'autorité administrative s'est prononcée favorablement par une décision du 2 octobre 2015 et portant, dans le secteur de l'informatique, suppression notamment de onze emplois au sein de la catégorie « chef de projet IT/chef de projet métier IT » et de onze emplois pour la catégorie « ingénieur conseil IT » regroupant en son sein deux sous-catégories « analystes IT » et « ingénieur conseil IT » ;

8. Considérant, d'autre part, que, pour démontrer le caractère objectif de la définition de nouvelles catégories professionnelles au sein de l'entreprise pour la mise en œuvre du projet d'externalisation partielle de l'activité informatique, la société Renault Trucks SAS précise que les fonctions exercées par les salariés concernés sont exclusivement tournées vers « l'infrastructure informatique » et le « business externe », que l'exercice de telles fonctions ne repose pas sur une formation professionnelle commune aux métiers consacrés à la partie applicative et études de l'activité informatique et que le passage d'un secteur à l'autre excède la seule obligation d'adaptation à la charge de l'employeur ;

9. Considérant, toutefois, qu'il ressort de l'ensemble des pièces du dossier que pour l'obtention du diplôme d'Etat de brevet de technicien supérieur « service informatique aux organisations », le programme de formation dont se prévaut en défense la société Renault Trucks SAS comprend un pôle professionnel avec des enseignements communs dénommés « support réseau des accès utilisateurs », « supports des services et des serveurs » et « développement des applications », de sorte que la séparation stricte entre le domaine de l'infrastructure et celui de l'applicatif pour l'obtention d'un tel diplôme n'est pas démontrée ; que si la même société verse aux débats le profil professionnel de salariés exerçant les fonctions de « chef de projet » et « architecte SI » actuellement spécialisés dans le domaine de l'infrastructure informatique, il ressort de l'examen de ces documents que, sur la base d'une formation d'ingénieur en génie mathématique et modélisation, spécialité informatique, d'ingénieur généraliste, option informatique - réseaux - Télécoms, ces salariés ont pu exercer leurs fonctions dans le domaine de l'application informatique et dans le domaine de l'infrastructure sans que soit démontrée la nécessité de suivre une formation excédant l'obligation d'adaptation pour les salariés « chefs de projet » et « architecte IT » qui sont titulaires du grade d'ingénieur ; qu'ainsi, la société Renault Trucks SAS ne justifie pas du caractère pertinent et objectif de la création des nouvelles catégories professionnelles spécifiques de « chef de projet infrastructure IT » pour quatorze salariés et « ingénieur conseil collaboration & infrastructure IT » pour quatre salariés, alors que les catégories professionnelles antérieurement définies lors du précédent plan de sauvegarde de l'emploi et non reprises dans le projet d'externalisation en cause, de « chef de projet IT / chef de projet métiers IT » et « ingénieur conseil IT » regroupent respectivement soixante-deux salariés et quatre-vingt-cinq salariés ; que, par suite, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes ne pouvait légalement

homologuer le document unilatéral de la société Renault Trucks SAS sans méconnaître les dispositions précitées de l'article L. 1233-57-3 du code du travail ;

10. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, que le comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS et les deux organisations syndicales requérantes sont fondés à demander l'annulation de la décision du 16 février 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes a homologué le document unilatéral de la société Renault Trucks SAS portant plan de sauvegarde de l'emploi ;

Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

11. Considérant, d'une part, que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge des requérants, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes, le versement d'une somme quelconque au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; que, d'autre part, il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat une somme globale de 1 500 euros au titre des frais exposés par le comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS et les deux organisations syndicales requérantes et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1^{er} : La décision du 16 février 2016 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes a homologué le document unilatéral de la société Renault Trucks SAS fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est annulée.

Article 2 : L'Etat versera au comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS, au syndicat de la métallurgie du Rhône CFE-CGC et au syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône (SYMÉTAL CFDT) une somme globale de 1 500 euros (mille cinq cents euros) au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Article 4 : Le présent jugement sera notifié au comité central d'entreprise de la société Renault Trucks SAS, au syndicat de la métallurgie du Rhône CFE-CGC, au syndicat CFDT de la métallurgie du Rhône (SYMÉTAL CFDT), au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et à la société Renault Trucks SAS.

Copie en sera adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes.

Délibéré après l'audience du 17 mai 2016, à laquelle siégeaient :

M. Chabert, président,
M. Raynaud, premier conseiller,
Mme Menigoz, premier conseiller.

Lu en audience publique le 31 mai 2016.

Le président-rapporteur,

L'assesseur le plus ancien,

D. CHABERT

P. RAYNAUD

Le greffier,

C. DELMAS

La République mande et ordonne au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en ce qui le 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 de la présente décision.

Pour expédition,
Un greffier,