**CAA de VERSAILLES, 4ème chambre, 20/03/2025, 22VE02294**

**CAA de VERSAILLES - 4ème chambre**

* N° 22VE02294
* Non publié au bulletin

Lecture du jeudi 20 mars 2025

**Président**

M. ALBERTINI

**Rapporteur**

Mme Julie FLORENT

**Rapporteur public**

Mme VILLETTE

**Avocat(s)**

BENKECHIDA

**Texte intégral**

**RÉPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Vu la procédure suivante :  
  
Procédure contentieuse antérieure :  
  
Mme C... B... a demandé au tribunal administratif de Cergy-Pontoise d'annuler la décision du 12 octobre 2018 par laquelle l'inspectrice du travail de l'unité départementale des Hauts-de-Seine de la DIRECCTE (devenue DRIEETS) Ile-de-France a autorisé la société Majencia à procéder à son licenciement pour motif spécifique, en application de l'article L. 225-2 du code du travail.  
  
Par un jugement n° 1813247 du 28 juillet 2022, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande.  
  
Procédure devant la cour :  
  
Par une requête et un mémoire, enregistrés respectivement les 29 septembre 2022 et 11 juin 2024, Mme B..., représentée par Me Bezard-Jouanneau, demande à la cour :  
  
1°) d'annuler ce jugement ;  
  
2°) d'annuler cette décision ;  
  
3°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.  
  
Elle soutient que la société Majencia ne pouvait la licencier pour motif spécifique, en application de l'accord de performance collective sur le fondement de l'article L. 2254 du code du travail, dès lors que cet accord, conclu pour organiser la fermeture de deux des cinq sites que compte l'entreprise, a eu pour objet et pour effet d'éluder les dispositions applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique.  
  
Par un mémoire, enregistré 14 décembre 2023, la SELAS Alliance, agissant en qualité de co-mandataire liquidateur, la SELARL C. Basse, agissant en qualité de co-mandataire liquidateur, la SELARL FHB, agissant en qualité de co-administrateur judiciaire, la SELAS BMA, agissant en qualité de co-administrateur judiciaire, et Me D... A..., agissant en qualité de co-administrateur de la société Majencia, représentés par Me Benkechida, concluent au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de Mme B... et au profit de la SELAS Alliance et de la SELARL C. Basse une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.  
  
Ils sollicitent la mise hors de cause de la SELARL FBH, de la SELAS BMA et de Mme D... A... dont la mission a pris fin et font valoir que :  
- faute d'avoir été contesté dans le délai de recours de deux mois prévu par l'article L. 2262-14 du code du travail, l'accord de performance collectif est définitif et s'impose à Mme B... ;  
- la reconfiguration des sites de l'entreprise était par ailleurs devenue nécessaire pour une meilleure organisation de l'activité afin de réduire notamment les temps de fabrication et d'écoulement des produits ;  
- cet accord s'accompagnait d'une proposition de mobilité de l'ensemble des effectifs et le projet de réorganisation devait donc s'effectuer à effectif constant ;  
- il n'avait pas pour objet de réduire la masse salariale, contrairement à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;  
- la dégradation de la situation de l'entreprise ayant conduit à un redressement judiciaire nécessitant la mise en place d'un PSE par l'administrateur sous contrôle du juge commissaire, est apparue soudainement au cours des mois de septembre et octobre 2018, soit plusieurs mois après la mise en place de l'accord de performance collective et postérieurement à la demande d'autorisation de licenciement de Mme B... ;  
- le poste de la requérante a en outre bien existé à Noyon.  
  
La requête a été communiquée à la ministre du travail, de la santé et des solidarités qui n'a pas produit d'observations.  
  
  
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 Mme Florent,  
- et les conclusions de Mme Villette, rapporteure publique ;  
  
  
Considérant ce qui suit :  
  
1. Mme B... a été recrutée le 6 juin 1997 comme couturière par la société Majencia, entreprise spécialisée dans la production et la commercialisation de mobiliers de bureau et le conseil en matière d'aménagement d'espace, et exerçait en dernier lieu les fonctions " leader d'équipe " sur le site de production de Jouy. Par courrier du 10 août 2018, la société Majencia a sollicité de l'inspection du travail l'autorisation de licencier Mme B..., déléguée du personnel, compte tenu du refus opposé par l'intéressée à la modification de son lieu de travail prévue par l'accord de performance collective conclu le 3 mai 2018 dans cette entreprise. Par une décision du 12 octobre 2018, l'inspectrice du travail a autorisé le licenciement de Mme B... pour motif spécifique, en application de l'article L. 2254-2 du code du travail. L'intéressée a demandé l'annulation de la décision du 12 octobre 2018 au tribunal administratif de Cergy-Pontoise qui, par un jugement du 28 juillet 2022, a rejeté à sa demande. Par la présente requête, Mme B... relève appel de ce jugement.  
  
Sur les conclusions à fin d'annulation :  
  
2. Aux termes de l'article L. 2254-2 du code du travail : " I. - Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut : - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; / - aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ; - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. / II. - L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser : / 1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ; / 2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée : / - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ; / - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ; / 3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ; / 4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article. / (...) III. - Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. / Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. / IV. - Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord. / V. - L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20 (...) ".  
  
3. Aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail : " Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : / 1° A des difficultés économiques (...) 2° A des mutations technologiques ; / 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ; / 4° A la cessation d'activité de l'entreprise. (...) ".  
  
4. En vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur le motif spécifique visé au V de l'article L. 2254-2 du code du travail et tenant au refus du salarié protégé de voir modifier son contrat de travail par application d'un accord de performance collective, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de s'assurer, sous le contrôle du juge, que les conditions permettant la conclusion d'un accord de performance collective au regard des dispositions L. 2254-2 du code du travail sont réunies et en particulier, de vérifier que l'accord de performance collective a été conclu pour répondre à des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. La circonstance à cet égard que l'article L. 2262-14 du code du travail fixe à deux mois le délai pour contester par voie d'action la légalité d'un tel accord ne fait pas obstacle à sa contestation par la voie de l'exception à l'occasion d'un litige individuel issu de sa mise en œuvre.  
  
5. Par ailleurs, les champs d'application du licenciement pour un motif spécifique et du licenciement pour motif économique sont exclusifs l'un de l'autre. Il résulte ainsi d'une jurisprudence établie du juge judiciaire que si les dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail ne font pas obstacle à ce qu'un licenciement pour un motif spécifique ait pour origine l'application d'un accord de performance collective décidé en raison notamment de difficultés économiques, il ne saurait légalement être fondé sur un accord ayant pour objet ou pour effet recherché de supprimer des effectifs, le licenciement relevant dans cette hypothèse du licenciement pour motif économique sur le fondement des articles L.1233-3 et suivants du code du travail.  
  
6. Or, saisi à plusieurs reprises de la légalité de l'accord de performance collective conclu le 3 mai 2018 au sein de la société Majencia, le juge judiciaire a conclu de façon constante que cet accord visait à éluder les règles applicables en cas de licenciement économique. Il ressort en effet des pièces du dossier que cet accord s'inscrit dans le cadre du projet de restructuration de l'entreprise intitulé " Janus ", mis en place à la suite de l'ouverture d'une procédure de conciliation par le tribunal de commerce de Nanterre le 19 décembre 2017 et prévoyant notamment la fermeture et le transfert d'activité et de personnels de deux sites industriels (Beaucouzé et Jouy) sur les cinq que compte l'entreprise, afin de remédier aux difficultés économiques rencontrées par la société Majencia depuis 2012 imputables, selon la société, à l'éparpillement de ses sites de fabrication en France et au coût de ses structures. Si cet accord ne prévoit en lui-même aucune suppression d'emploi, il est constant qu'il implique la mobilité géographique de 74 salariés, notamment 23 salariés du site de Jouy vers le site de Noyon, situé à plus de 200 km. Le projet Janus, à l'origine de cet accord, envisage par ailleurs de rééquilibrer les moyens en personnel " en se concentrant sur les ressources liées directement à l'activité et de réduire les indirects, notamment les strates de management et les fonctions corporate [pour atteindre] une réduction des coûts du personnel de l'ordre de 3 millions d'euros ". Il est constant enfin que l'intégralité des salariés du site de Mme B... ont refusé la proposition de mobilité géographique de l'entreprise et ont été licenciés, sans que la société Majencia, qui a fait l'objet d'un redressement judiciaire puis d'une liquidation judiciaire quelques mois plus tard, ne justifie avoir mis en place une procédure de recrutement permettant de les remplacer. Par suite, sans qu'il soit besoin de saisir le juge judiciaire d'une question préjudicielle, Mme B... est fondée à soutenir que l'accord de performance collective à l'origine de son licenciement, conclu dans un contexte de graves difficultés économiques, avait pour effet recherché la suppression d'emplois et ne relevait pas du champ d'application de l'article L. 2254-2 du code du travail mais de la procédure de licenciement pour motif économique.  
  
7. Il résulte de tout ce qui précède que Mme B... est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a refusé d'annuler la décision du 12 octobre 2018 par laquelle l'inspectrice du travail a autorisé son licenciement pour motif spécifique.  
  
Sur les frais liés à l'instance :  
  
8. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de Mme B..., qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, la somme que demandent la SELAS Alliance et la SELARL C. Basse, en leur qualité de co-mandataires liquidateurs de société Majencia, au titre des frais liés à l'instance. Il y a lieu, en revanche, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat une somme de 2 000 euros à verser à Mme B... sur le fondement de ces mêmes dispositions.  
  
  
  
D É C I D E :  
  
  
  
  
Article 1er : Le jugement n°1813247 du tribunal administratif de Cergy-Pontoise du 28 juillet 2022 est annulé.  
Article 2 : La décision de l'inspectrice du travail en date du 12 octobre 2018 est annulée.  
  
Article 3 : L'Etat versera à Mme B... une somme de 2 000 euros au titre de l'article 761-1 du code de justice administrative.  
  
Article 4 : Les conclusions de la SELAS Alliance et de la SELARL C. Basse présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, en leur qualité de co-mandataires liquidateurs de société Majencia, sont rejetées.  
  
Article 5 : Le présent arrêt sera notifié à Mme C... B..., à la SELAS Alliance et à la SELARL C. Basse, en leur qualité de co-mandataires liquidateurs de société Majencia et à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.  
Copie en sera adressée pour information à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.  
  
Délibéré après l'audience du 4 mars 2025 à laquelle siégeaient :  
  
M. Etienvre, président de chambre,  
M. Pilven, président-assesseur,  
Mme Florent, première conseillère.  
  
Rendu public par mise à disposition au greffe le 20 mars 2025.  
  
  
La rapporteure,  
J. FlorentLe président,  
F. Etienvre  
La greffière,  
F. Petit-Galland  
  
La République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles en ce qui le concerne ou à tous commissaires 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 ordonnance.  
  
Pour expédition conforme  
La greffière,  
N° 22VE02294002