

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE ROUEN**

N°2303985

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE
CENTRAL DE LA SOCIETE APTAR
FRANCE ET AUTRES

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M.

Rapporteur

Le tribunal administratif de Rouen

Mme Lucie Cazcarra

(3^{ème} chambre)

Rapporteure publique

Audience du 14 décembre 2023

Décision du 21 décembre 2023

PCJA : 66-07

Code Lebon : C

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés les 9 octobre 2023, 6 novembre 2023, 10 novembre 2023 et 14 novembre 2023, ce dernier non communiqué, le comité social et économique central de la SAS Aptar France, la fédération nationale des industries chimiques CGT, la fédération de la chimie et de l'énergie CFDT et la fédération CFE-GCG chimie, représentés par Me Verdier, demandent au tribunal :

1) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 4 août 2023 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie a homologué le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Aptar France ;

2) de mettre à la charge solidaire de l'Etat et de la SAS Aptar France la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- leur requête est recevable ;
- la définition des catégories professionnelles méconnaît les dispositions applicables, de sorte que :
 - o d'une part elles conduisent à rendre inopérants les critères d'ordre des licenciements ;
 - o et, d'autre part, elles conduisent à cibler des licenciements individuels déguisés ;
- la décision est entachée d'une seconde erreur de droit quant au critère de la qualité professionnelle de chaque salarié ;
- la décision est entachée d'illégalité dans la mesure où la procédure suivie devant le CSE était irrégulière.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 26 octobre et 9 novembre 2023, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que :

- le moyen tiré de l'irrégularité de la consultation du CSE est inopérant ;
- aucun des moyens soulevés par les requérants n'est fondé.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 27 octobre, 9 novembre et 14 novembre 2023, ce dernier non communiqué, la SAS Aptar France, représentée par la SCP Fromont Briens conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de chacun des requérants la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- la requête est irrecevable dès lors que les requérants n'ont pas justifié de la qualité pour agir de leurs représentants respectifs ;
- aucun des moyens soulevés par les requérants n'est fondé.

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., premier conseiller ;
- les conclusions de Mme Cazcarra, rapporteure publique ;
- les observations de Me Verdier, avocat du comité social et économique central de la SAS Aptar France et autres ;
- et les observations de Me Baudoin, avocat de la SAS Aptar France.

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier que la SAS Aptar France, membre du groupe international éponyme, est implantée dans l'Eure et dans une moindre mesure dans les Yvelines. Elle exerce pour l'essentiel une activité de fabrication d'emballages en matières plastiques pour les industries pharmaceutiques et cosmétiques et emploie environ 2 200 salariés. Le 8 mars 2023, la direction de l'entreprise a présenté à son comité social et économique central un projet de réorganisation, intitulé « APTAR-e », en vue de la sauvegarde de la compétitivité, conduisant à la suppression de 47 postes. Réuni une dernière fois le 4 juillet 2023, ce comité a refusé d'émettre un avis. La SAS Aptar France a alors déposé auprès de l'administration du travail un document unilatéral.

2. Par une décision du 4 août suivant, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'entreprise présenté par l'employeur. Par la présente requête, le comité social et économique central de la SAS Aptar France et autres demandent à titre principal l'annulation de cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

3. Le premier alinéa de l'article L. 1233-61 du code du travail prévoit que « *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* ». Ce plan de sauvegarde peut résulter d'un accord dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 dudit code.

4. Lorsque, comme en l'espèce, aucun accord n'a pu être trouvé, l'article L. 1233-24-4 du code du travail prévoit que « (...) *un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique 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* », ces éléments étant listés de la manière suivante : « *1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique (...)* 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 à l'article L. 1233-4* ».

En ce qui concerne le moyen relatif à la définition des catégories professionnelles :

Quant au cadre juridique :

5. Parmi les griefs formulés par les requérants, ceux-ci mettent en cause la légalité de la décision de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités en tant qu'elle valide les catégories professionnelles concernées par le plan de sauvegarde de l'emploi.

6. A cet égard, l'article L. 1233-57-3 du code du travail dispose que « *En l'absence d'accord collectif (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur (...) 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 (...)* ».

7. Ainsi que l'a jugé le Conseil d'Etat (notamment par sa décision du 7 février 2018 n°409978), en vertu de ces dispositions, 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.

Quant à l'application à la décision en litige :

8. A cet égard, quelles que soient les conditions dans lesquelles a été adopté et diffusé au sein de la SAS Aptar France le guide de la gestion des emplois et des parcours professionnels, celui-ci doit être appréhendé, dans le cadre de la présente instance, comme un élément du dossier permettant l'appréhension de la définition des catégories professionnelles par l'employeur au sens des dispositions précitées du code du travail, parmi d'autres éléments, produits par les parties,

9. Enfin s'il est nécessaire, pour examiner le moyen soulevé par le comité social et économique central de la SAS Aptar France et autres, d'examiner les critiques formulées à l'encontre de l'homologation en litige en tant qu'elle concerne les différentes catégories professionnelles, la légalité de la décision sur ce point s'apprécie au regard de la définition de l'ensemble des catégories professionnelles et pas catégorie par catégorie.

10. Il ressort des pièces du dossier que la première version envisagée du plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait la suppression de 51 postes regroupés au sein de 21 catégories professionnelles, dont plusieurs ne comportaient qu'un seul poste. Par une lettre d'observations du 14 avril 2023, l'autorité administrative, après avoir rappelé à la société défenderesse les critères de contrôle, a invité la société Aptar France à justifier de la méthodologie employée et des choix opérés.

11. Le document finalement homologué fait état de vingt catégories professionnelles comportant chacune entre un et quinze intitulés de postes différents et de la suppression de 47 postes dont 44 occupés. Cinq catégories ne comportent qu'un seul intitulé de poste.

S'agissant des arguments relatifs aux catégories professionnelles de « technicien supply » et de « coordinateurs supply chain » :

12. Pour estimer que la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités aurait dû refuser l'homologation sollicitée, les requérants soutiennent que les emplois de *technicien supply* et de *coordinateur supply chain* relèvent d'une unique catégorie professionnelle au sens des règles évoquées ci-dessus.

13. A cet égard, il ressort de l'ensemble des pièces du dossier, en particulier des fiches de définition de fonctions, du guide de la gestion des emplois et des parcours professionnels, des réponses apportées par l'employeur à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des observations des représentants du personnel que les fonctions de *technicien supply* et de *coordinateur supply chain* s'exercent dans la même filière, celle des flux physiques et

organisationnels des produits. Toutefois, le second est appelé à être le supérieur hiérarchique du premier et les prérequis de formation initiale sont plus élevés (bac + 5 contre bac + 2 et une meilleure maîtrise de l'anglais). Les fonctions de technicien supply, telles qu'elles ressortent des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, consistent pour l'essentiel à gérer de manière efficace les commandes des clients et les stocks, font appel à des qualités d'organisation, de priorisation et de suivi, tandis que le *coordinateur supply chain* se voit attribuer, outre un rôle d'encadrement d'équipe, des fonctions de décision et d'arbitrage des difficultés que les techniciens ne sont appelés pour certaines qu'à remonter à leur hiérarchie, une participation plus poussée à la direction du site, y compris en suppléant le cas échéant le directeur de site lors de réunions. Plusieurs pièces du dossier évoquent également une dimension de conduite ou d'animation de projets dont sont chargés certains coordinateurs *supply chain* et qui requiert des compétences dont l'acquisition excèdent, pour un technicien supply, celles pouvant être acquises par une simple formation d'adaptation, notamment de maîtrise budgétaire, d'intégration des objectifs généraux de l'entreprise et d'animation transversale. La seule circonstance – au demeurant insuffisamment établie – que certains coordinateurs *supply chain* aient précédemment occupé des fonctions de techniciens ne suffit pas à renverser les éléments précédemment évoqués et, contrairement à ce que font valoir les requérants, il n'apparaît pas que ces deux catégories ne soient définies qu'au regard de l'organisation interne de l'entreprise ni aient 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.

S'agissant des arguments relatifs aux catégories professionnelles de « Responsable administration des ventes » et de « Technicien administration des ventes » :

14. Il ressort du plan de sauvegarde de l'emploi que la décision attaquée a pour objet d'homologuer que la SAS Aptar France a distingué les fonctions de responsable administration des ventes de celles de technicien administration des ventes.

15. A l'appui de la branche du moyen critiquant la légalité de la dichotomie de ces deux catégories professionnelles, les requérants soutiennent notamment que les formations professionnelles sont identiques et qu'il en va de même des compétences requises, en particulier de l'aptitude à négocier.

16. Comme le soutiennent les requérants, il ressort des pièces du dossier et notamment des éléments apportés par la direction de l'entreprise à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités le 17 avril 2023 que les deux fonctions sont proches : elles requièrent toutes deux une maîtrise de l'anglais et idéalement d'une autre langue européenne, s'inscrivent dans la même filière et font appel à des compétences circonvoisinant la vente.

17. Toutefois, il ressort également des mêmes pièces du dossier que le poste de responsable exige une formation initiale supérieure (Bac + 5 en école de commerce contre un bac +2/3 en assistance commerciale) et fait appel à un niveau de compétence supérieur s'agissant notamment des outils informatiques spécifiques. Le responsable administration des ventes est appelé – toujours au regard des pièces soumises à l'appréciation du tribunal – à intervenir plus particulièrement sur les opérations les plus complexes et à assurer le suivi des tableaux de bord lié au service client, assumant ainsi une fonction de pilotage qui n'apparaît pas dans les fonctions de technicien. Enfin, les fonctions de responsable administration des ventes sont caractérisées par de l'encadrement d'équipes.

18. Outre ce qui vient d'être exposé, il ne ressort pas des pièces du dossier que le document unilatéral soumis à l'autorité administrative aurait sur ce point procédé à une distinction fondée sur d'autres critères que ceux exigés par la jurisprudence ni que ces catégories auraient 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.

S'agissant des arguments relatifs aux postes de « responsable » :

19. Le document homologué par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités distingue parmi les catégories professionnelles concernées par le plan celles de *responsable projets supply chain* (comprenant les postes de *responsables de projets supply chain beauty + home* et ceux de *responsable engineering supply chain BH*), de responsable administration des ventes, ne comprenant que des postes de responsable service client. D'autres postes de « responsables » ont été classés dans d'autres catégories professionnelles.

20. Les requérants soutiennent, en se prévalant sur ce point d'affirmations péremptoires et en se référant au guide de la gestion des emplois et des parcours professionnels arrêtés par l'employeur que tous les postes de « responsables » auraient dû être regroupés au sein d'une unique catégorie professionnelle.

21. Toutefois, outre que les requérants détaillent de manière insuffisante les motifs pour lesquels l'autorité administrative aurait entaché sa décision d'homologation d'illégalité sur ce point, il ressort des pièces du dossier que ces postes comprennent tous, il est vrai, une dimension d'encadrement de proximité et de décision, certes non pas stratégique au niveau de l'entreprise mais néanmoins sectorielle. Ce seul élément ne permet pas de les considérer comme des « fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune » au sens de la règle jurisprudentielle rappelée ci-dessus, dès lors que ces postes requièrent une technicité dans le domaine concerné par chaque catégorie et il n'apparaît pas, notamment, qu'un responsable de projet de chaîne d'approvisionnement, dont le cœur de métier est l'optimisation de l'organisation logistique et des flux physiques, puisse après une simple formation d'adaptation occuper les fonctions de responsable administration des ventes, qui requièrent pour leur part une connaissance des procédures commerciales, de la facturation, des notions budgétaires. Plus généralement, il apparaît que l'expertise métier requise pour chaque poste de responsable ne permettait pas de regrouper tous les postes de « responsable », comme le soutiennent les requérants, au sein d'une catégorie professionnelle unique.

S'agissant des arguments relatifs aux catégories d'« ingénieur commercial » et d'« ingénieur commercial pharma » :

22. Au préalable, contrairement à que soutiennent les requérants, aucun texte ni aucune règle générale de procédure n'interdit au juge de tenir compte d'un contrat de travail ou d'un *curriculum vitae* produit au cours de l'instruction alors même qu'il est rédigé en langue anglaise (voir notamment la décision du Conseil d'Etat du 17 décembre 2010 n°306174, aux Tables sur ce point).

23. Les requérants soutiennent que cette distinction repose entièrement sur la volonté de l'employeur d'épargner des licenciements recherchés dans le secteur pharmaceutique, le plus rentable de l'entreprise. Cette volonté, bien que contestée par la SAS Aptar France, ressort des pièces du dossier et notamment des justifications économiques du plan de sauvegarde de l'emploi telles qu'elles sont exposées par l'employeur, notamment au sein du livre II communiqué aux représentants élus des salariés.

24. Il ressort toutefois des pièces du dossier et en particulier des explications apportées en séance du conseil social et économique central par le directeur des ressources humaines que le schisme décidé entre ces catégories, éminemment proches dans leurs compétences proprement commerciales, repose également sur la nécessité d'une formation scientifique complémentaire pour le secteur pharmaceutique afin d'appréhender les contraintes réglementaires du secteur, bien

plus rigoureuses que celles du secteur « Beauty », formation permettant également d'échanger de manière plus utile et pertinente avec les partenaires extérieurs de l'entreprise.

25. Ces éléments qui ne sont pas contestés autrement que dans leur principe même suffisent à justifier que la catégorie professionnelle d'ingénieur commercial « pharma », non concernée par le plan, fût-elle rattachée au segment de l'entreprise le plus rentable, n'a pas été définie principalement dans le but de permettre le licenciement de certains salariés en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

S'agissant des arguments relatifs aux catégories de directeur :

26. Comme en ce qui concerne les postes de « responsables » les requérants soutiennent, en se prévalant d'affirmations péremptoires et en se référant au guide de la gestion des emplois et des parcours professionnels arrêtés par l'employeur que tous les postes de directeurs auraient dû être regroupés au sein d'une unique catégorie professionnelle.

27. Il ressort de l'ensemble des pièces du dossier, y compris des échanges lors des séances successives du conseil social et économique central que les postes de directeurs exigent tous des compétences affirmées en encadrement d'équipes parfois numériquement importantes et comprenant de l'encadrement intermédiaire, en gestion des collaborateurs, des effectifs, des notions budgétaires, une intégration des objectifs généraux de l'entreprise ainsi que des qualités décisionnelles à forts enjeux. En outre, comme le font valoir les requérants, les postes de directeur dans les filières « R&D » et « Qualité » semblent proches au regard des attendus des postes, qu'il s'agisse de la formation initiale, des savoir-faire et du savoir-être, comme celles, également évoquées, de directeur finances dans chacun des deux secteurs principaux.

28. Toutefois, il ressort également des pièces du dossier que chacun des postes de directeur requiert des compétences ou des connaissances approfondies du domaine d'intervention et ne se limitent pas aux compétences transverses d'encadrement et de direction ; à cet égard, il n'apparaît pas qu'en estimant qu'un directeur ne pouvait pas occuper un autre poste de directeur dans une filière différente au prix d'une simple formation d'adaptation, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités aurait inexactement qualifié les faits de l'espèce.

S'agissant des arguments relatifs aux « techniciens master data », aux « technicien administration des ventes » et « techniciens supply » :

29. A cet égard, il ressort des pièces du dossier et notamment des éléments apportés par la SAS Aptar France, qui ne sont pas contredits par des éléments précis et étayés de la part des requérants, que les fonctions de techniciens « master data » nécessitent la maîtrise de compétences informatiques qui vont bien au-delà des fonctions usuelles de bureautique et d'utilisation des applicatifs métiers, notamment par l'exploitation et l'analyse de données, une compétence affirmée pour l'exploitation des tableurs et une capacité à la programmation de base. Les élus au CSEC ont d'ailleurs convenu lors de la réunion du 30 mai 2023, évoquant la nécessité d'une « très longue formation ».

30. En outre, contrairement à ce que soutiennent les requérants, la seule circonstance que, postérieurement à la décision attaquée, des techniciens master data aient été invités à former d'autres salariés sur un nouvel outil informatique ne démontre en rien que les compétences requises par chacun des deux métiers en question auraient dû conduire l'employeur à les regrouper dans une catégorie professionnelle unique en application des critères évoqués précédemment. Il en va de même s'agissant des techniciens « administration des ventes », pour lesquels la maîtrise de l'outil informatique, tel qu'elle ressort des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, n'excède pas contrairement aux « techniciens master data » les fonctions usuelles de bureautique et d'utilisation des applicatifs. Compte-tenu de l'ensemble des arguments examinés aux points 12 à

30 du présent jugement, il n'apparaît pas qu'en homologuant le document valant plan de sauvegarde de l'emploi de la SAS Aptar France, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie, qui ne s'est pas bornée à s'approprier les propositions de l'employeur mais a porté sa propre appréciation sur le document qui lui était soumis, aurait fait une inexacte application des dispositions l'article L. 1233-57-3 du code du travail. Par suite, le moyen doit être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'illégalité des critères d'ordre de licenciement :

31. 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. (...)* ».

32. Il résulte de ces dispositions, combinées avec de l'article L. 1233-57-3 du même code, que lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration de vérifier que le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements qui y a été retenu est conforme aux dispositions légales et conventionnelles applicables. Lorsque le juge administratif est saisi d'une demande tendant à l'annulation d'une décision homologuant un tel document, il doit faire porter son contrôle sur le périmètre d'application des critères d'ordre arrêté par ce document, et non sur le périmètre utilisé par l'employeur lors de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi.

33. Parmi les critères retenus par le plan de sauvegarde de l'emploi dont l'homologation est contestée, les requérants ne contestent que la conformité dudit plan au critère, mentionné au 4° de l'article L. 1233-5 du code du travail, des « *qualités professionnelles appréciées par catégorie* ».

34. Il résulte de la lettre même de l'article L. 1233-5 du code du travail qu'en l'absence d'accord collectif ayant prévu d'autres critères, l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique est tenu, pour déterminer l'ordre des licenciements, de prendre en compte l'ensemble des critères qui sont énumérés à cet article, y compris le critère des qualités professionnelles mentionné à son 4°. 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, ni omettre l'un de ces critères, ni affecter l'un d'entre eux de la même valeur pour tous les salariés, dès lors que l'omission d'un critère dans le plan ou l'interdiction de le moduler ont pour effet d'empêcher par avance que ce critère puisse être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements.

35. . Le document homologué prévoit un barème d'attribution de 1 à 4 points pour les salariés évalués en 2021 et 2022, par référence à l'appréciation générique attribuée en 2021 et 2022 située du niveau « 1 ou D » (les moins bien évalués) au niveau « 4/5 ou A » pour les mieux évalués. Dès lors que ledit plan prévoit que « seuls les salariés non évalués au titre de l'un des deux exercices ou ayant été absents pour une durée de 6 mois ou plus sur une année bénéficieront de 2 points pour l'application de ce critère », l'employeur ne peut être regardé comme ayant neutralisé ce critère. La circonstance que l'année 2023 ne soit pas prise en compte n'est pas un motif d'illégalité dès que les évaluations sont susceptibles de ne pas être achevées lorsque les licenciements envisagés pouvaient être prononcés.

36. Par ailleurs, outre que la SAS Aptar France fait valoir sans être contredite que seulement seize salariés en 2021 n'ont pas été évalués, et dix en 2022 sur l'ensemble de l'entreprise, dont quatre seulement au titre des deux années, le choix de l'employeur d'appliquer une note unique et moyennée pour ces salariés non évalués n'équivalait pas, à l'échelle de tous les

salariés susceptibles d'être concernés par les licenciements, à neutraliser le critère des qualités professionnelles, il ne permet pas de ciblage en particulier et il n'est pas dépourvu de lien avec le critère à mettre en œuvre. Enfin, si les requérants soutiennent que la moyenne obtenue par les salariés évalués est supérieure, cette allégation n'est pas établie par les pièces du dossier et le même nombre de points est attribué à tous les salariés n'ayant pas été évalués sur une année donnée.

37. Ensuite, si les requérants soutiennent que la définition de ce critère est susceptible de revêtir un caractère discriminatoire dès lors que les salariés non-évalués seraient ceux souffrant d'un état de santé dégradé, ils n'assortissent ce moyen ni des précisions suffisantes ni d'aucun commencement de preuve.

38. En outre, si les requérants font valoir que les évaluations sont entachées d'une part de subjectivité liée à l'appréciation de l'évaluateur, cette circonstance est inhérente à l'exercice même d'évaluation des qualités professionnelles, qualités dont le législateur a expressément exigé la prise en compte par l'employeur, et ne suffit pas à caractériser une illégalité au regard des critères d'ordre prévus par le code du travail. A cet égard, s'ils soutiennent que certains agents auraient été mal évalués dans la perspective du plan de sauvegarde de l'emploi alors en préparation, cette assertion n'est justifiée ni par des éléments précis ni par des pièces versées au dossier.

39. Enfin, il ressort du document homologué que l'employeur a prévu la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise (1 à 4 points), l'âge (1 à 5 points), la situation de handicap du salarié ou d'un membre de famille nucléaire (3 points), de la situation maritale et du nombre d'enfants à charge (0 à 5 points ou plus), de sorte que les critères non-professionnels sont prépondérants.

40. Eu égard à l'ensemble des éléments exposés ci-dessus, le moyen tiré de ce que la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie aurait illégalement homologué le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi de la SAS Aptar France doit être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisante information du comité social et économique central :

S'agissant du cadre juridique et des obligations pesant sur l'autorité administrative :

41. En premier lieu, en vertu des termes mêmes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, l'autorité administrative ne peut homologuer le document élaboré par l'employeur qu'« après avoir vérifié (...) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ». Dès lors, contrairement à ce que fait valoir la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie dans son mémoire du 9 novembre 2023, il résulte explicitement de ces dispositions que l'autorité administrative est tenue de contrôler la régularité de la consultation du comité social et économique, dans les conditions qui seront énoncées ci-après. Par suite, et comme les requérants le soutiennent à raison, le moyen tiré de ce que l'autorité administrative aurait illégalement homologué un document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi alors que le comité social et économique central aurait été insuffisamment informé peut utilement être soulevé.

42. En second lieu, 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 le comité a été mis 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. A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation. Lorsque l'assistance d'un expert-comptable a été demandée, 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.

S'agissant de l'application à l'espèce :

43. Il ressort des pièces du dossier que les représentants du personnel et la direction de la société Aptar France se sont réunis à onze reprises entre le 8 mars 2023 et le 23 juin 2023, la première réunion dite « R0 » consistant en une présentation du projet, et au cours de laquelle le comité social et économique central a désigné deux cabinets d'expertise pour l'assister. L'autorité administrative est intervenue à trois reprises, les 14 avril, 2 juin et 21 juin 2023. Le premier courrier visait à rappeler à l'employeur les règles applicables et l'autorité n'a pas formulé de remarque particulière s'agissant du point en litige. Le deuxième courrier est une injonction prévue par l'article L. 1233-57-5 du code du travail, par laquelle la SAS Aptar France s'est vue intimé de communiquer à l'expert la réponse aux questions formulées. La troisième intervention visait à inviter la société défenderesse, pour ce qui concerne le moyen, à communiquer aux représentants du personnel une version actualisée des livres I et II compte-tenu de la diminution du nombre de licenciements envisagés. L'exécution de cette injonction et de ces invitations ressort suffisamment des éléments du dossier. Pour la réunion du 30 mai 2023, les représentants du personnel disposaient notamment du rapport du cabinet d'expertise Marciano & Associés, long de 253 pages, qui analyse avec précision les éléments avancés par la SAS Aptar France et émet un avis motivé sur la pertinence – ou plutôt l'absence de pertinence, selon ses auteurs – du motif économique. Si ce rapport fait état en page 252 d'éléments qui seraient insuffisants, il n'indique pas quels éléments feraient défaut ni *a fortiori* en quoi l'absence de ces éléments eût fait obstacle à l'exercice de sa mission expertale conclue par la remise du rapport.

44. En ce qui concerne en particulier les outils informatiques nouveaux qui justifient en partie au moins, selon l'employeur, le plan de sauvegarde de l'emploi dont l'homologation est contestée, si l'information était présente au sein du livre IV dès la première réunion du comité social et économique central, cette information n'était pas suffisante compte-tenu de l'importance de celle-ci et de son caractère stratégique. Toutefois, au fil des réunions successives, l'employeur a explicité ces points et donné aux représentants du personnels les informations suffisantes. A cet égard, alors en outre que par un jugement du 18 octobre 2023, le tribunal judiciaire d'Evreux, statuant par une procédure accélérée au fond, a annulé la délibération du 14 juin 2023 du comité social et économique central adoptant l'engagement d'une procédure d'information-consultation supplémentaire sur ces outils informatiques, il demeure que les représentants du personnel ont disposé en juin 2023 du rapport de l'expertise sollicitée en mars 2023 qui analyse les outils informatiques en question, fait part de ses questionnements sur les délais de déploiement desdits outils et sur la charge de travail qu'ils impliquent, notamment pour leur maintenance et leur mise à jour, permettant aux élus de formuler, ce qu'ils ont d'ailleurs fait, des remarques ou des questions à ce sujet.

45. Enfin, il ressort des écritures mêmes des requérants que les représentants du personnel au comité social et économique central, fut-ce au prix de nombreuses interpellations de la direction de l'entreprise et au fil des réunions de celui-ci, ont obtenu de nombreuses informations et, dans le cadre de la présente instance, ils n'indiquent pas avec une précision suffisante quelles informations n'auraient pas été délivrées au comité social et économique central avant que celui-ci soit appelé à se prononcer ni en quoi l'absence de ces informations faisait obstacle à ce qu'un avis éclairé soit rendu.

46. Par suite, le moyen tiré de ce que la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie aurait illégalement homologué le document unilatéral de la SAS Aptar France valant plan de sauvegarde de l'emploi compte-tenu de l'irrégularité de la consultation du comité social et économique central doit être écarté.

47. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin d'examiner les fins de non-recevoir opposées en défense, que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision attaquée.

Sur les frais du procès :

48. 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 et de la SAS Aptar France, qui ne sont pas dans la présente instance les parties perdantes, la somme demandée par les requérants au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme demandée au même titre par la SAS Aptar France.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête du comité social et économique central de la SAS Aptar France et autres est rejetée.

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

Article 3 : Le présent jugement sera notifié, en application du dernier alinéa de l'article R. 751-3 du code de justice administrative, au comité social et économique central de la SAS Aptar France, premier requérant dénommé, et au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Copie en sera adressée à la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie.

Délibéré après l'audience du 14 décembre 2023, à laquelle siégeaient :

Mme Gaillard, présidente,
M. Bouvet et , premiers conseillers,
Assistés de M. Tostivint, greffier.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 21 décembre 2023.

Le rapporteur,

signé

La présidente,

signé

Anne Gaillard

Le greffier,

signé

Henry Tostivint

La République mande et ordonne au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion en ce qui le concerne et 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 décision.

Pour expédition conforme,
La greffière,
signé
S. Combes