

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LA GUADELOUPE**

N° 2301490

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL
DE LA COMPAGNIE AÉRIENNE INTER-
RÉGIONALE EXPRESS (CAIRE) et autres**

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme S...
Rapporteuse

Le tribunal administratif de la Guadeloupe
(2ème Chambre)

M. R...
Rapporteur public

Audience du 31 janvier 2024
Décision du 21 février 2024

66-07
C+

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 5 décembre 2023, le 10, le 24 et le 28 janvier 2024, le comité social et économique central de la compagnie aérienne inter-régionale express (CAIRE), le comité social et économique de l'établissement Air Guyane, le comité social et économique de l'établissement Air Antilles, le syndicat national des pilotes de lignes France Alpa (SNPL-ALPA), le syndicat national du personnel navigant commercial Force Ouvrière (SNPNCFO), le syndicat UNSA aérien SNMSAC, l'Union des travailleurs guyanais, M. O..., M. P..., et M. Q..., représentés par Me R..., demandent au tribunal :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté du 6 octobre 2023 par lequel le directeur de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Guadeloupe a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société CAIRE ;

2°) de mettre à la charge de l'État une somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- leur requête est recevable ;
- la décision attaquée est entachée d'un vice d'incompétence ; d'une part, le changement statutaire du siège de la société CAIRE de la Guyane à la Guadeloupe n'a pas été autorisé par l'organisme pour la sécurité de l'aviation civile (OSAC) ; ainsi, la décision aurait ainsi dû être prise par la DREETS de la Guyane ; d'autre part, la compétence du signataire de la décision attaquée n'est pas établie ;
- elle est insuffisamment motivée ;
- elle est entachée de vices de procédure ; le médecin du travail n'a pas été convoqué ; les élus du comité social et économique n'ont eu d'information ni quant aux moyens financiers de l'entreprise pour assurer une mise en place de mesures de reclassement adaptées, ni quant au financement de la cellule liquidative, ni quant à l'identification des risques professionnels pesant sur les salariés ;
- le principe d'impartialité a été méconnu dès lors que la DEETS a été destinataire d'informations relatives au PSE postérieurement à la décision d'homologation litigieuse ;
- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant ; d'une part, les charges de la cellule liquidative ont été imputées sur les fonds de l'entreprise alors qu'ils auraient dû l'être sur les honoraires du liquidateur judiciaire, celle-ci réalisant des prestations qui lui incombent ; cela a appauvri significativement la société et a empêché de mettre en place des mesures proportionnées aux moyens de l'entreprise au sein du plan de sauvegarde de l'emploi ; d'autre part, les mesures relatives aux risques psychosociaux sont insuffisantes.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 9 et le 19 janvier 2024, la SELARL Montravers Yang-Ting, la SCP BTSG, la SELARL BCM & associés et la SELARL El-Baze Charpentier, agissant en qualité de liquidateurs et administrateurs judiciaires de la société CAIRE et représentées par Me T..., concluent au rejet de la requête et à ce que soit mis à la charge des requérants une somme de 1 800 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la requête est irrecevable ;
- les moyens soulevés ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 janvier 2024, le préfet de la Guadeloupe conclut au rejet de la requête.

Il soutient qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

La requête a été communiquée à la ministre du travail, de la santé et des solidarités, le 11 janvier 2024, qui n'a pas produit d'observations.

Le 22 décembre 2023, les parties ont été informées, en application de l'article R. 611-11-1 du code de justice administrative, que l'affaire était susceptible d'être audiencée le 31 janvier 2024, et que l'instruction était susceptible d'être close à compter du 10 janvier 2024.

Par une ordonnance du 29 janvier 2024, la clôture de l'instruction a été prononcée avec effet immédiat.

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 S...,
- les conclusions de M. R..., rapporteur public,
- et les observations de Me T..., représentant la SELARL Montravers Yang-Ting, la SCP BTSG, la SELARL BCM & associés et la SELARL El-Baze Charpentier.

Considérant ce qui suit :

1. Par une décision du 6 octobre 2023, dont le comité social et économique central de la compagnie aérienne inter-régionale express (CAIRE) et autres demandent l'annulation, le directeur de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Guadeloupe a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société CAIRE.

Sur l'ordre d'examen des moyens de la requête :

2. Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : « *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, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, 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 ; (...)* ». Aux termes des septième, huitième et neuvième alinéas du II de l'article L. 1233-58 du même code : « *En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article L. 1235-16 ne s'applique pas. / En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. / Dès lors que l'autorité administrative a édicté cette nouvelle décision, l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur* ».

3. Il résulte des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière et de vérifier la conformité du plan aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables. Elle doit également, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier 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 des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe. A ce titre, 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, pour cela, 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 doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe. Mais il résulte des dispositions citées au point 2 que, pour les entreprises qui sont en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des effets qui diffèrent selon que cette annulation est fondée sur un moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision en cause ou sur un autre moyen. Par suite, lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui est en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours commencer par se prononcer sur les moyens autres que celui tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative, en réservant, à ce stade, un tel moyen. Lorsqu'aucun de ces moyens n'est fondé, le juge administratif doit ensuite se prononcer sur le moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative, lorsqu'il est soulevé.

Sur la compétence territoriale de la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Guadeloupe :

4. Aux termes de l'article R. 1233-3-4 du code du travail : « *L'autorité administrative mentionnée aux articles L. 1233-39, L. 1233-46, L. 1233-48 à L. 1233-50, L. 1233-53 et L. 1233-56 à L. 1233-57-8 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause* ». En vertu de l'article R. 1233-3-5 de ce code : « *Lorsque le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L. 1233-24-1. L'employeur notifie à ce directeur son projet de licenciement en application de l'article L. 1233-46. En application de l'article L. 1233-57-8, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise. (...)* ». Il résulte de ces dispositions que, lorsqu'un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours concerne plusieurs établissements distincts d'une même entreprise, l'employeur doit consulter le comité social économique central de l'entreprise ainsi que les comités sociaux et économiques des établissements concernés par le projet. Lorsque ces établissements relèvent de la compétence

de plusieurs directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS), la direction compétente pour prendre la décision d'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi est dans ce cas celle dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.

5. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que le projet de licenciement en cause concerne les établissements de la société CAIRE qui se situent en Guadeloupe et en Guyane. Il ressort des pièces du dossier, et notamment des ordonnances, jugements du tribunal de commerce, procès-verbaux, et notamment celui du 6 février 2023 de l'assemblée générale ordinaire de la société Caire que CAIRE, qu'à la date de la décision attaquée, le siège social de la société était situé 17 lotissement AGAT Immeuble Technopolis à Baie-Mahault, en Guadeloupe. Les requérants ne peuvent utilement se prévaloir de l'irrégularité du changement de siège social de la société au regard des règles nationales et européennes relatives à la certification des compagnies aériennes, et, en tout état de cause, n'établissent pas, par la seule production d'extraits du document CAME CAIRE, récapitulant les procédures internes permettant à une compagnie aérienne de bénéficier des autorisations de vol de l'Organisation pour la sécurité de l'aviation civile, et deux courriers de la direction générale de l'aviation civile, la réalité de ce changement. Par suite, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Guadeloupe était compétente pour prendre la décision attaquée et le moyen tiré de l'incompétence territoriale de la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Guadeloupe doit être écarté.

Sur la compétence de l'auteur de l'acte :

6. Par un arrêté interministériel du 21 avril 2022, publié au journal officiel de la République française n° 0095 du 23 avril 2022 et accessible tant aux juges qu'aux parties, M. A..., signataire de la décision en litige, a été régulièrement nommé directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi de Guadeloupe pour une durée de quatre ans à compter du 7 mai 2022. En cette qualité, M. A... était compétent pour signer la décision litigieuse. Par suite, le moyen tiré de l'incompétence du signataire de la décision attaquée doit être écarté comme manquant en fait

Sur le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel :

7. En vertu du I de l'article L. 1233-58 du code du travail, applicable aux entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaire, lorsqu'il met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 de ce code, « *l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : (...) / 3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et dernier alinéa du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; / 4° L. 1233-34 et L. 1233-35 premier alinéa et, le cas échéant, L. 2325-35 et L. 4614-12-1 du code du travail relatifs au recours à l'expert ; / 5° L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ; / 6° L. 1233-49, L. 1233-61 et L. 1233-62, relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi ; / 7° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.* » Aux termes de l'article L. 1233-30 même code : « *I.- Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, 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. (...) » Aux termes de l'article L. 1233-31 du même code : « L'employeur adresse aux 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. »

8. 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 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 que ce dernier formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

9. D'une part, aux termes de l'article L. 2314-3 du code du travail : « *I. - Assistant avec voix consultative aux réunions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et, le cas échéant, aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail : / 1° Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ; (...) ».*

10. D'autre part, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

11. En l'espèce, d'une part, les requérants ne peuvent utilement se prévaloir des dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail qui n'imposent la présence du médecin du travail que pour les réunions prévues aux premier et deuxième alinéa de l'article L. 2315-27 du même code, à savoir les réunions annuelles du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail et les réunions suivant tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à

l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. En tout état de cause, il ressort des pièces du dossier que, par courrier du 12 septembre 2023, les administrateurs judiciaires ont invité la médecine du travail à participer aux réunions extraordinaires des comités sociaux et économiques des établissements Antilles et Guyane de la société CAIRE du 20 septembre 2023, dont la première a été suspendue et s'est poursuivie le 26 septembre 2023. Par suite, cette première branche du moyen ne peut qu'être écartée.

12. D'autre part, il ressort des pièces du dossier que, par courriel du 8 septembre 2023, les administrateurs judiciaires de la société CAIRE ont transmis leur rapport sur les projets de plan de cession en vue de l'audience du 21 septembre 2023. Dans ce rapport figuraient les comptes des quatre derniers exercices, les projets de compte pour 2022, les comptes consolidés des trois derniers exercices et la situation du passif et de l'actif de la société. Les membres du CSE central ont également eu connaissance d'un rapport d'analyse des offres de reprise établi par un cabinet d'expert-comptable et communiqué pour la réunion du 20 septembre 2023 qui détaillait la situation financière de l'entreprise et le nombre de suppression de postes et de licenciements envisagés. Par ailleurs, il ressort des procès-verbaux des réunions exceptionnelles du CSE central du 28 août, du 11 et du 26 septembre 2023, que les membres du CSE ont été informés des mesures mises en place pour la prévention et l'encadrement des risques psycho-sociaux des salariés et ont confirmé avoir bien reçu le livre IV intégrant le document sur l'incidence de la restructuration envisagée sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et la prévention des risques psycho-sociaux. En revanche, il est constant qu'au cours de la réunion exceptionnelle du comité social et économique central du 26 septembre 2023, les membres du comité ont été informés de ce qu'un cabinet d'expert-comptable serait mandaté par le juge-commissaire à la demande des administrateurs judiciaires pour établir les soldes de tout compte et financé par les actifs de la société CAIRE, sans que le montant de ce financement ne soit précisé. Toutefois, cette simple omission n'est pas de nature à exercer une influence sur le sens de la décision attaquée et n'a pas privé les requérants, y compris le comité social et économique, de la garantie tenant à la consultation des représentants du personnel ni d'aucune autre garantie dès lors qu'il ressort des pièces du dossier que cette mission a été mandatée par le juge-commissaire postérieurement à la décision attaquée. Le moyen tiré de la méconnaissance de la procédure préalable à la décision d'homologation litigieuse doit, par suite, être écarté en toutes ses branches.

Sur la partialité alléguée de l'administration :

13. Si les requérants doivent être regardés comme soutenant que le principe d'impartialité a été méconnu dès lors que la direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités a été destinataire d'informations relatives au plan de sauvegarde de l'emploi en cause postérieurement à la décision attaquée, la seule circonstance que le préfet de la Guadeloupe ait produit, à l'appui de son mémoire en défense dans la présente instance, la requête des administrateurs judiciaires en vue de désigner un technicien, en date du 4 octobre 2023, et l'ordonnance consécutive rendue par le juge-commissaire sur cette requête le 23 octobre 2023 ne saurait suffire à établir la réalité de ces allégations. Par suite, le moyen doit être écarté.

Sur le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

14. Au titre du contrôle qui incombe à l'administration lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur, il lui appartient

notamment d'apprécier, en vertu des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, « 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 (...) ». L'article L. 1233-61 de ce code prévoit ainsi 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 intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. (...) ». L'article L. 1233-62 du même code dispose quant à lui que : « Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; (...) 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; (...) ».

15. Il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré par l'employeur fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du caractère suffisant du plan de sauvegarde de l'emploi. A ce titre elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier 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 dispose l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe.

En ce qui concerne la proportionnalité des mesures eu égard aux moyens de l'entreprise

16. Aux termes du II de l'article L. 1233-58 du code du travail : « Par dérogation au 1° de l'article L. 1233-57-3, sans préjudice de la recherche, selon le cas, par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, des moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise. » Il résulte de ces dispositions que, lorsque l'administration est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il lui appartient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier, dans le cas des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires, d'une part, que l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur a recherché, pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, les moyens dont disposent l'unité économique et sociale et le groupe auquel l'entreprise appartient et, d'autre part, que le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas insuffisant au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise.

17. En l'espèce, par un jugement du 2 août 2023 du tribunal mixte de commerce de Pointe-à-Pitre, la société CAIRE a été placée en liquidation judiciaire, sans redressement judiciaire préalable, avec poursuite d'activité jusqu'au 2 octobre 2023. Il ressort des pièces du dossier, notamment du rapport sur les projets de plan de cession des administrateurs judiciaires du 5 septembre 2023, que le passif déclaré auprès des liquidateurs était de l'ordre des 90 millions d'euros, dont plus de 11 millions d'euros exigibles, l'actif s'élevant, à la même date, à plus de 57 millions d'euros, dont 1 455 432 euros disponibles. Alors que l'entreprise disposait de moyens limités, il ressort du procès-verbal du comité social et économique central du 26 septembre 2023 que les administrateurs judiciaires ont obtenu une augmentation de 76 000 euros du budget alloué aux mesures du plan de sauvegarde de l'emploi. Le document unilatéral homologué par l'administration prévoit ainsi un budget de 176 000 euros alloué au plan de sauvegarde de l'emploi, soit une moyenne de 1 000 euros par salarié. Il est prévu, pour faciliter le reclassement interne et externe des salariés, des aides à la mobilité géographique d'un montant de 1 000 euros par salarié, la mise en place d'un budget de formation de 1 000 à 1 200 euros par salarié, des aides à la création ou à la reprise d'entreprise de 1 000 à 1 200 euros par salarié, la prise en charge des frais annexes par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) à hauteur de 1 000 à 1 500 euros par salarié, ainsi que le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle pour tous les salariés licenciés. Au regard des moyens de l'entreprise rappelés ci-dessus, quelle que soit la légalité de la mise en œuvre d'une « cellule liquidative » postérieurement à la décision attaquée dont les requérants ne peuvent utilement exciper, et alors que ces derniers n'apportent aucun élément de nature à démontrer la faisabilité, à brève échéance, d'une mobilisation supplémentaire d'actifs de la société, ces mesures pouvaient être légalement regardées par l'administration comme étant, prises dans leur ensemble, suffisantes au regard des moyens de la société CAIRE et propres à satisfaire aux objectifs mentionnés par les articles précités du code du travail.

En ce qui concerne les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

18. 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.* » 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 ; à cette fin, elle doit contrôler 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. Il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis en vue de son homologation, de vérifier, au vu de ces éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité d'entreprise ou désormais du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du PSE, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures

précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs.

19. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier, et notamment du plan de sauvegarde de l'emploi de la société CAIRE, que la direction a mis en place une cellule d'écoute et d'appui tenue par un cabinet spécialisé, dont les salariés ont été informés par un courriel du 17 août 2023, et une information relative à la procédure de licenciement, par le biais de points d'information et de foires aux questions organisés les 24 août et 29 septembre 2023, s'ajoutant à la possibilité de solliciter la médecine du travail, et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels. Si les requérants soutiennent que, lors de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, les mesures ainsi envisagées n'ont pas été à la hauteur de ce qu'il pouvait en être attendu, en raison notamment de l'absence d'entretiens physiques avec des psychologues et de dysfonctionnements de la cellule d'écoute en raison du décalage horaire, cette circonstance, à la supposer établie, est dépourvue d'incidence sur la légalité de la décision d'homologation du 6 octobre 2023. Dans ces conditions, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation au regard de l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels par l'employeur doit, dès lors, être écarté.

Sur la motivation de la décision d'homologation :

20. 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 (...). / La décision prise par l'autorité administrative est motivée* ». En vertu de ces dispositions, la décision expresse par laquelle l'administration homologue un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles cette décision est notifiée puissent à sa seule lecture en connaître les motifs.

21. Si le respect de la règle de motivation énoncée au point précédent n'implique ni que l'administration prenne explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton, il lui appartient, toutefois, d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen. Doivent ainsi y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe ainsi que, à ce titre, ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement. En outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

22. En l'espèce, la décision attaquée du 6 octobre 2023 vise les dispositions applicables du code du travail et énonce les éléments de fait sur lesquels le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Guadeloupe s'est fondé pour homologuer le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société CAIRE. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, cette décision mentionne l'appréciation que l'administration a portée sur les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, en précisant que celles-ci sont conformes aux dispositions de l'article L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail, en mentionnant le montant alloué aux mesures de

reclassement interne et externes et en concluant qu'elles sont proportionnelles aux moyens dont dispose la société en liquidation judiciaire. Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que la décision attaquée serait insuffisamment motivée au regard de l'article L. 1233-57-4 du code du travail doit être écarté.

23. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée en défense, que le comité social et économique central de la société CAIRE et autres ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision du 6 octobre 2023 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Guadeloupe a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société CAIRE.

Sur les frais liés au litige :

24. D'une part, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de de l'Etat, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme que les requérants demandent au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens. D'autre part, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme demandée par les liquidateurs et administrateurs judiciaires de la société CAIRE au même titre.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête du comité social et économique central de la compagnie aérienne inter-régionale express (CAIRE) est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la SELARL Montravers Yang-Ting, de la SCP BTSG, de la SELARL BCM & associés et de la SELARL El-Baze Charpentier, présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : La présente décision sera notifiée au comité social et économique central de la compagnie aérienne inter-régionale express (CAIRE), au comité social et économique de l'établissement Air Guyane, au comité social et économique de l'établissement Air Antilles, au syndicat national des pilotes de lignes France Alpa (SNPL-ALPA), au syndicat national du personnel navigant commercial Force Ouvrière (SNPNCFO), au syndicat UNSA aérien SNMSAC, à l'Union des travailleurs guyanais, à M. O..., à M. P..., à M. Q..., à la SELARL Montravers Yang-Ting, à la SCP BTSG, à la SELARL BCM & associés, à la SELARL El-Baze Charpentier, au directeur de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et à la ministre du travail, de la santé et des solidarités.

Copie en sera adressée au président de la collectivité d'outre-mer de Saint-Martin.

Délibéré après l'audience du 31 janvier 2024, à laquelle siégeaient :

M. G..., président,
Mme X..., conseillère,
Mme S..., conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 21 février 2024.

La rapporteuse,

Signé

M. S...

Le président,

Signé

S. G...

La greffière,

Signé

L. L...

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé et des solidarités en ce qui la 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 décision.

Pour expédition conforme,
La greffière en Chef,

Signé

M-L C...