



ÉTUDES

309

I De la neutralité des lieux de travail

À propos de la proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect du principe de laïcité

par Isabelle Desbarats

Maître de conférences HDR, Université Toulouse Capitole, Chercheur au CDA (isabelle.desbarats@ut-capitole.fr)

Le principe de laïcité a-t-il sa place dans les entreprises et organisations privées ? Alors que la controverse née de l'affaire Baby-Loup semblait close après l'intervention de l'Assemblée plénière, elle risque de rebondir à l'occasion des débats qui s'annoncent autour d'une proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs : des débats qui pourraient être l'occasion de poser une nouvelle fois la question essentielle de savoir comment gérer au mieux la diversité religieuse dans une société sécularisée.

« Dans une société démocratique où plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir la liberté religieuse de limitations propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun »¹.

À la question de savoir s'il existe un droit de propager ses croyances (*i.e.* un « droit d'évangéliser » autrui²) et, dans l'affirmative, quelles en sont la portée et les limites, c'est une réponse révélatrice qu'a retenue la CEDH dans un conflit qui opposait un Témoin de Jéhovah au gouvernement grec³. En effet, si la CEDH condamna la Grèce aux motifs, d'une part, qu'en vertu de l'article 9 de la Convention, « la liberté de manifester sa religion ne s'exerce pas uniquement de manière collec-

tive, "en public" (mais également) "individuellement" et "en privé" et que, d'autre part, cette liberté comporte [...] le droit d'essayer de convaincre son prochain, [...] sans quoi [...] "la liberté de changer de religion ou de conviction", consacrée par (le même article⁴), risquerait de demeurer lettre morte » (§ 31), loin s'en faut, cependant, qu'une telle prérogative ait été jugée absolue. Bien au contraire, les juges estimèrent que la propagation des croyances – droit dont la liberté religieuse et la liberté d'expression constituent le double fondement juridique – doit être bornée « car la liberté de convaincre ne saurait porter atteinte aux droits et libertés d'autrui, ainsi qu'aux exigences d'intérêt général que sont l'ordre public, la sécurité, la santé et la moralité publique » (CEDH, art. 9, § 2)⁵. Ainsi jugé « qu'à l'instar des autres libertés,

(1) CEDH 25 mai 1993, *Kokkinakis c. Grèce*, n° 14307/88, § 33, AJDA 1994. 16, chron. J.-F. Flauss ; RFDA 1994. 1182, chron. C. Giakoumopoulos, M. Keller, H. Labayle et F. Sudre ; *ibid.* 1995. 573, note H. Surrel ; RSC 1994. 362, obs. R. Koering-Joulin.

(2) M. Mutzner, « Liberté religieuse en Suisse- Liberté de propager ses croyances et liberté de critiquer, au regard du droit international », (en ligne : www.lafree.ch/item/.../36_cb181d9570d96a4eb76ec1c34d9535bb).

(3) Était en cause un individu qui, après avoir été condamné plus d'une soixantaine de fois pour « prosélytisme », avait été une nouvelle fois condamné pour infraction à la loi grecque réprimant ce comportement, au motif qu'il s'était rendu, en compagnie de son épouse, au domicile d'une femme et qu'ils y avaient entamé une « discussion avec elle » : des échanges qui furent dénoncés par le mari de celle-ci, chantre d'une église orthodoxe. Au cœur de cette condamnation, une loi grecque condamnant et définissant ainsi le prosélytisme : par ce mot, « il faut entendre, notamment, toute tentative directe ou indirecte de pénétrer dans la conscience religieuse d'une personne de confession différente (*heterodoxos*) dans le but d'en modifier le contenu, soit par toute sorte de prestation ou promesse de prestation ou de secours moral ou matériel, soit par des moyens frauduleux, soit en abusant de son inexpérience ou de sa confiance, soit en profitant de son besoin, sa faiblesse intellectuelle ou sa naïveté ».

(4) Art. 9, § 1 : « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites ».

(5) I. Riassetto, « Prosélytisme », in F. Messner (dir.), *Dictionnaire Droit des religions*, CNRS Éditions, 2010, p. 608.

celle de convaincre son prochain trouve sa limite dans la liberté de conscience de l'autre »⁶ : « en d'autres termes, si tenter de convertir autrui est autorisé, en revanche, cela ne doit pas s'accompagner d'une contrainte physique ou psychologique »⁷.

À cet égard, il est alors incontestable que, concernant la France, c'est du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité de l'État en résultant que l'on peut déduire le souci de circonscrire la liberté religieuse de certains au nom du respect de la liberté de conscience de tous. Au soutien de cette opinion, on rappellera en effet que – communément défini comme « un principe d'organisation de la société reposant sur la séparation de l'Église (*i.e.* tous les pouvoirs religieux en général) et de l'État »⁸ – le principe constitutionnel de laïcité⁹ a pour corollaire l'absence de religion d'État et sa neutralité. Ce faisant, celle-ci « rejaillit donc sur les agents étatiques et ce, au nom du principe d'égalité des usagers et du respect de leur liberté de conscience »¹⁰.

Cela étant et s'il est usuellement admis que l'obligation de neutralité imposée aux agents publics trouve son principal fondement dans le nécessaire respect de la liberté de conscience des usagers, loin s'en faut que la même unanimité s'observe s'agissant de la portée de cette obligation de neutralité, comme l'affaire Baby-Loup l'a illustré : on sait en effet que, pour clore le litige sur le terrain contentieux au moins, ce sont pas moins de cinq interventions qui ont été nécessaires pour mettre fin à cette bataille politico-judiciaire que le port du voile par la salariée d'une crèche a suscitée¹¹. Et pourtant, alors que l'on pouvait penser l'affaire close grâce à une intervention équilibrée de la Cour de cassation (I), elle est en passe de réoccuper la scène politico-médiatique, à la faveur d'une proposition de loi dont la prochaine discussion promet d'être à ce point houleuse que l'on est tenté de se demander s'il était vraiment utile de déterrer la « hache de guerre » (II). Une question récurrente est, en tout cas, au cœur des débats : celle de savoir comment

gérer au mieux la diversité religieuse dans une société sécularisée (III).

I. - Aujourd'hui : une articulation jurisprudentielle équilibrée entre liberté religieuse et principe de laïcité.

Quel est le terrain d'application du principe de laïcité et donc de l'obligation de neutralité, qui lui est inhérente ? Est-il limité à l'État et aux agents publics (voire à certains agents de droit privé¹²) ou bien doit-il être étendu à la société civile et aux entreprises privées ainsi qu'à leur personnel ? C'est à cette question fondamentale que des réponses jurisprudentielles fluctuantes ont été apportées ces dernières années, au point de rendre opaques le champ et la signification même du principe : règle d'organisation de l'État et/ou « simple » option idéologique offerte aux personnes privées. Une raison notamment à cette situation : les difficultés contemporaines à appréhender l'expression religieuse – non seulement dans l'espace public, mais également social, voire privé – dans une société civile marquée tout à la fois par une forte sécularisation et une résurgence du religieux que l'on croyait pourtant en recul. Ainsi s'expliquerait l'émergence d'une nouvelle acception de la « laïcité » devenant « identitaire » et marquée de méfiance à l'égard des religions alors que tel n'était pas initialement son sens puisqu'il était, jusque-là, communément admis que la « laïcité » devait « se décliner en trois principes : ceux de la neutralité de l'État, de liberté religieuse et de respect du pluralisme »¹³ ; une méfiance d'ailleurs toute relative si l'on en juge par l'attitude en réalité « ambivalente » d'un État hésitant entre « reconnaissance et surveillance des religions »¹⁴ : une « reconnaissance de leur contribution au lien social » allant jusqu'à accepter de faire de nombreuses associations religieuses de « véritables brancardiers »¹⁵ d'un « État providence » aujourd'hui désargenté et affaibli.

(6) CEDH 25 mai 1993, *Kokkinakis c. Grèce*, préc.

(7) V. Fortier, « Le prosélytisme au regard du droit : une liberté sous contrôle », Revue électronique « Cahiers d'Études du Religieux - Recherches interdisciplinaires », [http://www.msh-m.org/cierf/].

(8) V. Cons. const., 21 févr. 2013, n° 2012-297 QPC, AJDA 2013. 440 ; *ibid.* 1108, note E. Forey ; D. 2013. 510 ; *ibid.* 2014. 1516, obs. N. Jacquinet et A. Mangiavillano ; RFDA 2013. 663, chron. A. Roblot-Troizier et G. Tusseau ; sur le principe législatif et le principe constitutionnel de laïcité, v. not. CE, réf., 26 août 2011, *Commune de St Gratien*, n°s 352106 et 352107, AJCT 2011. 566, obs. P. Rouquet ; 19 juill. 2011, *Commune de Montpellier et al.*, n° 313518, au Lebon ; AJDA 2011. 1460, obs. M.-C. Montecler ; *ibid.* 1667, chron. X. Domino et A. Bretonneau ; *ibid.* 2014. 124, chron. S. Hubac ; D. 2011. 2025, édito. F. Rome ; AJCT 2011. 515, obs. Maëlle Perrier ; RFDA 2011. 967, concl. E. Geffray.

(9) Art 1^{er} de la Constitution française

(10) V. CE, avis, 31 mai 2000, *M^{lle} Marteaux*, n° 217017, au Lebon ; AJDA 2000. 673 ; *ibid.* 602, chron. M. Guyomar et P. Collin ; D. 2000. 747, note G. Koubi ; AJFP 2000. 39 ; RFDA 2001. 146, concl. R. Schwartz.

(11) Cons. prud'h. Mantes-la-Jolie, 13 déc. 2010, n° 10/00587, D. 2011. 85 ; *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2011. 779, note H. Bouallili ; RDT 2011. 182, obs. P. Adam ; Versailles 27 oct. 2011, n° 10/05642, D. 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2011. 1186, note F. Gaudu ; Soc. 19 mars 2013, n° 11-28.845, AJDA 2013. 1069, note J.-D. Dreyfus ; D. 2013. 962 ; *ibid.* 761, édito. F. Rome ; *ibid.* 956, avis B. Aldigé ; *ibid.* 963, note J. Mouly ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta ; *ibid.* 2014. 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta ; AJCT 2013. 306, obs. J. Ficara ; Dr. soc. 2013. 388, étude E. Dockès ; *ibid.* 2014. 100, étude Fleur Laronze ; RDT 2013. 385, étude P. Adam ; *ibid.* 2014. 94, étude G. Calvès ; Paris, 27 nov. 2013, n° 13/02981, D. 2014. 65, note J. Mouly ; AJCT 2014. 63, obs. J.-D. Dreyfus ; Dr. soc. 2014. 4, étude J.-E. Ray ; *ibid.* 100, étude Fleur Laronze ; Cass., ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, AJDA 2014. 1293 ; *ibid.* 1842, note S. Mouton et T. Lamarche ; D. 2014. 1386, et les obs. ; *ibid.* 1536, entretien C. Radé ; AJCT 2014. 511, obs. F. de la Morena ; *ibid.* 337, tribune F. de la Morena ; Dr. soc. 2014. 811, étude J. Mouly ; RDT 2014. 607, étude P. Adam ; RFDA 2014. 954, note P. Delvolvé ; RTD civ. 2014. 620, obs. J. Hauser.

(12) V. *infra*.

(13) Rapp. Conseil d'État, « Un siècle de laïcité », 2004

(14) P. Portier, « L'État hésite entre reconnaissance et surveillance des religions », La Croix, 12 mars 2015

(15) *Ibid.*

Dès lors, il n'est guère surprenant que, dans un contexte politiquement, économiquement et socialement complexe, des réponses variables aient été apportées à la question de savoir si le principe de laïcité a droit de cité, ou pas, dans les entreprises et organisations privées : c'est en effet aux juges, ainsi placés en première ligne, qu'est revenue la responsabilité de trancher cette question se dérobant à toute analyse simplificatrice ; celle, au fond, de savoir comment articuler liberté religieuse, intérêt de l'entreprise, voire intérêt général.

Ainsi – et alors même que la Cour de cassation avait décidé que ce principe n'a pas à s'appliquer dans la sphère privée ¹⁶ (exception faite des agents des personnes privées chargées d'une mission de service public ¹⁷) – c'est une solution inverse que la cour d'appel de renvoi retint en admettant la possibilité, pour une association privée, de se soumettre volontairement au principe de neutralité confessionnelle en raison de la spécificité de son public et avec les conséquences en résultant pour son personnel ¹⁸. Faisant œuvre de clarification et suivant sur ce point la Chambre sociale, c'est un retour aux sources que l'Assemblée plénière ¹⁹ décida cependant d'opérer en posant ces deux principes de solution : d'une part, elle refusa tout élargissement direct du principe de laïcité en l'absence de mission de service public ; en outre – et confortant ce recadrage –, elle récusait le recours à l'entreprise de « conviction », dont la reconnaissance, en cas de poursuite d'une mission d'intérêt général, aurait permis une extension indirecte du principe de neutralité religieuse ²⁰.

Dès lors, est-ce à dire que – puisque le principe de laïcité n'a pas vocation à s'appliquer dans les organisations privées et, plus précisément encore, dans les structures d'accueil de la petite enfance – n'importe quelle forme de manifestation religieuse y aurait sa place ? Est-ce à dire qu'aucune limite ne saurait être opposée à la liberté religieuse, qu'elle soit exprimée explicitement (en paroles) ou implicitement (signe religieux ; port d'une tenue vestimentaire) ? Une réponse négative s'impose. La raison en est que – si c'est une solution protectrice de la liberté religieuse que l'Assemblée plénière a certes fait prévaloir –, loin s'en faut qu'elle ait été adoptée au détriment de l'intérêt des enfants et, plus généralement, de celui de l'entre-

prise : bien au contraire, c'est sur la base d'une appréciation pragmatique du fonctionnement de cette association « de dimension réduite, employant seulement dix-huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents », que l'Assemblée plénière en a conclu que, contrairement à ce qu'avait décidé la chambre sociale, « la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés [...] et proportionnée au but recherché ». Conséquence ? Une validation du licenciement de cette salariée qui avait donc refusé d'ôter son voile, en violation des dispositions du règlement intérieur ²¹. Autre impact : la possibilité de circonscrire le droit d'exprimer ses convictions religieuses au nom de la liberté de conscience d'autrui et ce – non pas seulement en cas de poursuite d'une mission de service public (par application du principe de laïcité), mais également dans certaines organisations privées (par application d'une clause du règlement intérieur respectant les principes de nécessité et de proportionnalité énoncés par l'article L. 1321-3 du Code du travail).

À ce stade, on pouvait alors penser que, loin d'être face à un « vide juridique » ²², on se trouvait au contraire en présence d'une assez claire répartition des territoires respectifs du principe de laïcité et de celui de la liberté religieuse : au premier, le champ concerné par l'exercice d'une mission de « service public », au sens donné par la jurisprudence administrative ²³, qu'une telle mission soit assurée par une personne de droit privé ou de droit public ; au second, le champ de toutes les entreprises et organisations de droit privé ne poursuivant aucune mission de ce type, les manifestations religieuses pouvant cependant y être limitées par une clause réglementaire respectant les principes précités.

Mais ce fragile équilibre risque d'être compromis. En atteste une proposition de loi dont l'objet est d'étendre « l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance et à assurer le respect du principe de laïcité » : une proposition qui devait être initialement examinée en mars 2015 à l'Assemblée nationale, mais dont le report a été décidé *in extremis*, élections politiques obligent.

(16) Soc. 19 mars 2013, n° 11-28.845, *M^{me} X. c. Association Baby-Loup*, AJDA 2013. 1069, note J.-D. Dreyfus ; D. 2013. 962 ; *ibid.* 761, édito. F. Rome ; *ibid.* 956, avis B. Aldigé ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta ; *ibid.* 2014. 1115, obs. P. Lokiec et J. Porta ; AJCT 2013. 306, obs. J. Ficara ; Dr. soc. 2013. 388, étude E. Dockès ; *ibid.* 2014. 100, étude Fleur Laronze ; RDT 2013. 385, étude P. Adam ; *ibid.* 2014. 94, étude G. Calvès. J. Mouly, « La liberté d'expression religieuse dans l'entreprise : le raidissement de la Cour de cassation », D. 2013. 963.

(17) Soc. 19 mars 2013, n° 12-11.690, *M^{me} X. c. CPAM de Seine-Saint-Denis*, publié au Bulletin ; AJDA 2013. 597 ; *ibid.* 1069, note J.-D. Dreyfus ; D. 2013. 777 ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta ; AJCT 2013. 306 ; Dr. soc. 2013. 388, étude E. Dockès ; F. Dieu, « Le principe de laïcité s'impose à tous les employés des services publics », JCP S 2013. 1298 ; J.-P. Lhernould, « Signes religieux au travail : arrêts Baby-Loup et CPAM 93 », RJS 2013. 342.

(18) Paris, 27 nov. 2013, n° 13/02981, D. 2014. 65, note J. Mouly ; AJCT 2014. 63, obs. J.-D. Dreyfus ; Dr. soc. 2014. 4, étude J.-E. Ray ; *ibid.* 100, étude F. Laronze ; J. Colonna, « Affaire Baby-Loup : la cour d'appel de Paris s'oppose à la Cour de cassation », Gaz. Pal. 2014. 22 ; J.-E. Ray, « À propos d'une rébellion », Dr. soc. 2014. 4.

(19) Cass., ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, préc.

(20) I. Desbarats, « Affaire Baby-Loup : l'orthodoxie en guise d'épilogue », JCP E 2014, n° 1445.

(21) Celui-ci prévoyait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby-Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche ».

(22) CNCDH, Déclaration pour le retrait de la proposition de loi sur la laïcité, 19 mars 2015.

(23) CE 22 févr. 2007, n° 264541, au Lebon avec les conclusions ; AJDA 2007. 793, chron. F. Lenica et J. Boucher ; RFDA 2007. 803, note C. Boiteau ; RDSS 2007. 499, concl. C. Verot ; *ibid.* 517, note G. Koubi et G. J. Guglielmi.

II. - Demain : vers une reconfiguration législative des relations liberté/laïcité ?

La montée en charge de la proposition de loi n° 2614 aura été particulièrement laborieuse puisque – adoptée en première lecture par le Sénat le 17 janvier 2012 dans le contexte polémique de l'affaire *Baby-Loup* – ce n'est que trois ans plus tard qu'elle l'a été par la Commission des lois, le 4 mars 2015²⁴. Son ambition étant d'imposer la neutralité religieuse dans toutes les structures éducatives privées accueillant des mineurs et subventionnées par l'État, les dispositions de la proposition initiale étaient les suivantes²⁵ :

- « élargissement du principe de neutralité religieuse aux crèches et haltes-garderies, dans des conditions différentes selon qu'elles bénéficient d'une aide financière publique ou non ou qu'elles se prévalent d'un caractère religieux (article 1^{er}) ;

- extension du principe de neutralité religieuse aux centres de vacances et de loisirs, dans des conditions variables selon qu'ils bénéficient d'une aide financière publique ou non ou qu'ils se prévalent d'un caractère religieux (article 2) ;

- extension du principe de neutralité religieuse aux assistants maternels, dans le cadre de leur activité d'accueil d'enfants à leur domicile, à défaut de stipulation contractuelle contraire » (article 3).

Certes, l'adoption de certains amendements par la Commission des lois a alors permis la suppression des dispositions les plus litigieuses et qui présentaient un risque de censure constitutionnelle : exclusion, en premier lieu, des crèches familiales du champ d'application de l'article 1^{er} (amendement du rapporteur) ; suppression, en second lieu, de l'article 3 relatif aux assistants maternels, au motif, selon les auteurs de l'amendement, qu'« étendre ainsi l'obligation de neutralité religieuse, dans le silence du contrat, semble introduire un risque constitutionnel et conventionnel. Cette disposition apparaît en effet comme outrepassant le caractère justifié et proportionnel des restrictions à la liberté d'expression religieuse, garantie à l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, et à l'article 9 de la CEDH ». Notons en revanche que – si la Commission n'a pas abrogé les dispositions relatives aux enfants accueillis hors du domicile parental (CASF, nouv. art. 2, art. L. 227-4-1) – un amendement du rapporteur a néanmoins restreint le périmètre de cet article en le limitant aux structures d'accueil collectif à caractère éducatif visées par l'article L. 227-4 du

code de l'action sociale et des familles (centres de vacances et de loisirs), à l'exclusion des établissements du champ médico-social. En outre, la commission a adopté un autre amendement à l'article 2, renvoyant à un décret les conditions d'application du nouvel article L. 227-4-1 « afin de permettre une modulation des conditions d'application du principe de neutralité »²⁶.

Et pourtant – malgré ces clarifications et alors qu'il avait été adopté dans un climat apparemment consensuel –, le texte devrait faire l'objet d'un renvoi en commission, en vue d'un éventuel retour devant l'Assemblée nationale, sans doute au mois de mai²⁷ : un recul s'expliquant – non seulement par des motifs juridiques – mais également politiques, la « privatisation » et l'extension du principe de laïcité véhiculées par cette proposition au détriment de celui de la liberté religieuse suscitant en effet de vives oppositions. Celles de la Conférence des évêques de France dénonçant une démarche visant à faire « disparaître progressivement » les religions « de tout lieu de vie sociale », de telle sorte qu'il s'agirait désormais de « promouvoir une société vide de toute référence religieuse » alors que la loi de 1905 était un texte d'inspiration « libérale »²⁸. Opposition également de l'Observatoire contre l'islamophobie – rattaché au Conseil français du culte musulman (CFCM) – dénonçant « une vision totalitaire et extrémiste de la laïcité »²⁹. Objection encore de l'Observatoire de la laïcité soulignant qu'« imposer une neutralité générale et absolue pourrait être contre-productif et contrevenir aux principes constitutionnels et de la convention européenne des droits de l'homme d'égalité et de liberté de conscience »³⁰. Désapprobation, enfin, de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) demandant le retrait pur et simple de cette proposition de loi en raison de ses « lourdes imperfections juridiques » et de ses conséquences politiques « désastreuses »³¹.

Il faut dire que les objections pouvant être faites à cette proposition ne sont pas minces puisque l'on peut, tout à la fois, la considérer comme dangereuse et inutile.

Dangereuse, parce que susceptible de favoriser la création de structures à caractère « propre » avec pour effet concret de favoriser ce que le texte avait justement pour but d'éviter : la montée d'un certain communautarisme. Rappelons en effet que – si cette proposition précise que les structures accueillant les enfants de moins de six ans et les mineurs sont soumises à une « obligation de neutralité en matière religieuse » dès lors qu'ils « bénéficient de financements publics » – elle prévoit cependant de ne pas s'appliquer aux structures se prévalant d'un « caractère

(24) Rapport n° 2614 de A. Touret, déposé le 4 mars 2015.

(25) http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/laicite_structures_petite_enfance.asp.

(26) Rapport A. Touret, préc., p. 5.

(27) http://www.lemonde.fr/societe/twitter/2015/03/10/assemblee-report-du-debat-sur-la-proposition-de-loi-baby-loup-sur-la-laicite_4591004_3224.html.

(28) La Croix, 12 mars 2005.

(29) Cité par :

<http://www.localtis.info/cs/ContentServer?pagename=Localtis/LOCActu/ArticleActualite&cid=1250268590183>.

(30) Communiqué de l'Observatoire de la laïcité sur la proposition de loi n° 61 « visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs ».

(31) CNCDH, déclaration préc.

propre porté à la connaissance du public intéressé » : une expression issue de la loi Debré de 1959 et destinée à prendre en considération les particularismes des établissements privés sous contrat. Effet paradoxal : un élargissement au secteur de la petite enfance d'une notion – celle de « caractère propre » – reflétant généralement « l'identité confessionnelle d'une école » et qui avait été imaginée pour garantir aux « écoles catholiques [...] que leur spécificité serait respectée au sein du service public »³² ... une notion ainsi bien éloignée de toute conception « laïque ». Risque en tout état de cause encouru : celui d'une « multiplication de structures confessionnelles séparées, que ce texte pourrait (ainsi) favoriser »³³.

Dangereuse mais aussi doublement inutile puisque, d'une part, « si cette proposition de loi était adoptée en l'état, personne ne serait en mesure de dire à quels établissements et à quels enfants elle s'applique »³⁴ et que, d'autre part, on peut penser que « le droit actuel, bien que méconnu, permet déjà d'encadrer le fait religieux (y compris les tenues vestimentaires) et d'interdire tout prosélytisme au sein d'une entreprise privée. C'est cela qu'a confirmé l'arrêt de la Cour de cassation *Crèche Baby-Loup* du 25 juin 2014 »³⁵.

Sans parler de l'opacité accrue du concept même de « laïcité », qui, en rupture avec son acception traditionnelle, serait pour la première fois entendu – non plus comme « une garantie de liberté apportée à toutes les croyances » – mais dans le « sens d'une prohibition »³⁶, une réserve d'un autre type peut encore être émise : étendre ainsi le champ du principe de la laïcité tout en le « privatisant » – alors que c'est la liberté de conscience qui doit en principe prévaloir dans la sphère « privée » – est-il la solution adéquate pour gérer la diversité culturelle et religieuse qui est l'un des marqueurs de la société française ?

III. - Hier, aujourd'hui, demain : comment gérer la diversité religieuse ?

À cet égard, il est vrai que le cas du Québec (connu pour son ouverture aux accommodements « raisonnables », sauf contrainte excessive) peut être actuellement

perçu comme un contre-exemple puisque l'on apprend que, pour mettre fin à des années de controverses, l'adoption d'un texte sur « la neutralité de l'État » est envisagée : une mesure inédite au Canada (mais déjà en vigueur en France³⁷) ayant pour but l'interdiction du voile intégral, tant dans la fonction publique gouvernementale que municipale et qui devrait concerner aussi bien les agents publics en contact avec la population que les usagers de l'administration³⁸. En outre, l'objectif serait également de prévoir « un encadrement des accommodements raisonnables, un principe qui permet à des minorités d'obtenir des dérogations et exemptions au nom de leurs coutumes ou orientations religieuses »³⁹.

Toutefois – et même si l'on observe donc qu'une gestion des diversités culturelles et religieuses que l'on pouvait qualifier d'audacieuse parce qu'inclusive ne va plus forcément de soi outre-Atlantique⁴⁰ – on ne saurait occulter le fait qu'en France également, des acteurs, non plus politiques, mais économiques s'interrogent sur cette gestion, perçue comme un levier possible de performance économique⁴¹. Ainsi, en 2012, ont fait grand bruit les suggestions de l'ANDRH⁴², qui a proposé de légiférer pour « banaliser » trois jours fériés d'origine chrétienne (Pentecôte, Ascension, 15 août), afin que certains salariés puissent « poser des jours » au nom de leurs convictions religieuses : une proposition s'inscrivant dans la lignée de celle émise par la Mission d'information sur la pratique du port du voile intégral sur le territoire national recommandant – au nom de la lutte « contre les préjugés » et pour une « juste représentation de la diversité spirituelle » – « la reconnaissance symbolique des fêtes des religions les plus représentées »⁴³. Par ailleurs, on constate que l'attention se focalise aujourd'hui sur « la création de guides managériaux regroupant des outils utiles et concrets » dont le but est, « à partir de demandes particulières exprimées », de « rechercher une solution apportant un bénéfice universel y compris pour ceux qui n'ont rien demandé »⁴⁴. Certes, il est vrai qu'une telle approche est alors distincte de celle des « accommodements raisonnables à la canadienne »⁴⁵. Pour autant, il n'en demeure pas moins qu'une « démarche *in concreto* est (ainsi) largement recommandée », bien distincte d'une

(32) P.-H. Prélôt, « Établissement confessionnel d'enseignement », in *Droit des religions*, op. cit., p. 284.

(33) Observatoire de la laïcité, communiqué préc.

(34) CNCDH, déclaration préc.

(35) Observatoire de la laïcité, communiqué préc.

(36) J.-M. Woerling, *La Croix*, 3 avr. 2013.

(37) L. n° 2010-1192, 11 oct. 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.

(38) « Il sera inscrit que les services publics donnés et reçus doivent l'être à visage découvert pour des raisons de communication, de sécurité et d'identification », *Québec veut interdire le port du voile islamique intégral*, <http://tvanouvelles.ca/lcn/infos/national/archives/2015/03/20150310-153044.html>.

(39) *Ibid.*

(40) V., par ex., D. Weinstock, « La crise des accommodements raisonnables au Québec : hypothèses explicatives », *Éthique publique*, 2007, vol. 9, p. 20 ; P. Bosset et M.-C. Foblets, « Le Québec et l'Europe face au besoin d'accommoder la diversité : disparité des concepts juridiques, convergence des résultats ? », in *Accommodements institutionnels et citoyens : cadres juridiques et politiques pour interagir dans des sociétés plurielles*, Publishing Éditions, Conseil de l'Europe, 2009, p. 135.

(41) IMS-Entreprendre pour la Cité, 2011, « La diversité des ressources humaines, levier de performance économique ».

(42) ANDRH, 2012, « Le DRH et les enjeux de la compétitivité ».

(43) <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i2262.pdf>.

(44) A. Carminati, « État des lieux concernant la laïcité dans l'entreprise privée », in *Point d'étape sur les travaux de l'observatoire de la laïcité*, 2013, p. 118.

(45) *Ibid.*

demande d'extension du principe de laïcité dans les entreprises et organisations privées.

Dès lors, ces positions (relatives à l'expression des religions dans l'espace économique) comme celles des représentants religieux (relatives à l'expression religieuse dans l'espace public) ne mériteraient-elles pas d'être prises en compte par les responsables politiques ?

Une chose est sûre : tout doit être fait pour ne pas « instrumentaliser » les religions, dans le champ politique, comme dans les pratiques d'entreprise, ainsi que cela résulte implicitement d'une décision rendue par le conseil de prud'hommes de Lyon ⁴⁶, ayant jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'une hôtesse de caisse dans un supermarché de la région lyonnaise, qui refusait d'ôter son voile. En effet, alors que l'entreprise faisait valoir que « la neutralité exigée de la salariée en contact avec le public trouvait (sa légitime raison) dans la diversité de ce dernier et dans la volonté de respecter toutes les sensibilités » ⁴⁷, les juges ont rappelé que c'est à l'employeur de démontrer que « la restriction imposée (à la salariée), qui n'est pas motivée par des impératifs de sécurité ou d'hygiène, mais par la relation à la clientèle, est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché » : une démonstration que la société Carrefour s'est trouvée dans l'incapacité de faire d'autant que, simultanément, s'y appliquait un accord collectif sur la diversité et la cohé-

sion sociale mentionnant « le respect des différences religieuses, sans prosélytisme politique, religieux ou idéologique ». Conclusion ? Comme on l'a souligné, « il est difficile de prétendre que la religion est mauvaise pour les affaires et d'en faire un argument de vente ». ⁴⁸ Au-delà, c'est la divergence de solutions entre celle-ci et le cas Baby-Loup qui retient l'attention sans surprendre pour autant. En effet, si les faits étaient largement semblables (refus d'une salariée d'ôter son voile à son retour d'un congé parental), ni le contexte ni le secteur concernés ne l'étaient : « dans le cas Baby-Loup, il s'agissait d'une structure, certes privée, mais accomplissant une mission d'intérêt général (la garde des jeunes enfants) », le souci de protéger ce public vulnérable ayant conduit la Cour de cassation à valider l'interdiction du port du voile litigieux ; des circonstances que l'on ne retrouvait pas dans l'affaire *Lyonnaise* concernant « le secteur marchand » ainsi qu'une « clientèle adulte et diverse dans ses convictions » ⁴⁹.

Où l'on voit bien que la jurisprudence actuelle, telle qu'issue de l'arrêt d'Assemblée plénière et axée sur une valorisation du règlement intérieur devrait donc suffire pour encadrer – lorsque c'est nécessaire – l'expression religieuse dans les entreprises et organisations de droit privé ne poursuivant pas une mission de service public, sans qu'il y ait à ouvrir « la boîte à pandore » d'un élargissement risqué du principe de laïcité.

(46) Cons. prud'Lyon, 18 sept. 2014 (E. Beynet, « Règlement intérieur, liberté de se vêtir et liberté religieuse : nouvelle affaire », Cahiers sociaux 1^{er} nov. 2014, n° 268, p. 620).

(47) P. Adam, « Dieu, la caissière et le temple (des marchands). Du sommet à la base », Sem. soc Lamy 2013, n° 1651.

(48) P. Adam, préc.

(49) « Liberté religieuse : la neutralité absolue peut-elle être imposée aux salariés ? », Service juridique CFDT, (http://www.cfdt.fr/portail/le-carnet-juridique/fil-d-actualites/liberte-religieuse-la-neutralite-absolue-peut-elle-etre-imposee-aux-salaries-srv2_225333=).



I Le contrôle des plans de départ volontaires par le juge administratif

CAA Paris, 12 mars 2015, n° 14PA05025, *Comité d'établissement de la société France Télévisions et autres*

Conclusions de Florian Roussel
Rappporteur public à la cour administrative d'appel de Paris

Par un arrêt du 12 mars dernier, la cour administrative d'appel de Paris a confirmé la légalité de la décision de la DIRECCTE d'Ile-de-France d'homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi de la société France Télévisions. S'inspirant de la jurisprudence de la Cour de cassation, elle a considéré qu'un plan de départs volontaires « autonome », présentant pour les salariés un caractère purement incitatif, sous réserve d'éventuels changements dans leurs conditions de travail, n'impliquait pas la définition préalable des catégories professionnelles concernées mais uniquement le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés. Au cas d'espèce, ce principe ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur propose en priorité le bénéfice du volontariat à certains groupes de métiers, de sorte que les postes devenus vacants puissent être attribués à des salariés ayant choisi de conserver leur emploi dans l'entreprise, sans modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail.

Confrontée à une baisse de ses ressources publiques et publicitaires, la société France Télévisions a réuni, le 15 octobre 2013, son comité central d'entreprise afin de lui présenter un projet d'évolution de son organisation ainsi qu'un plan de départs volontaires. Au terme des négociations, le 15 avril, le comité central d'entreprise a été consulté sur un projet d'accord collectif ainsi que sur un projet de document unilatéral, destiné à s'appliquer en l'absence de conclusion de l'accord à la majorité requise. Le CCE ayant refusé d'approuver le projet d'accord, la direction a donc saisi la DIRECCTE d'Ile-de-France, le 30 avril, d'une demande d'homologation du document unilatéral, après y avoir intégré certaines stipulations du projet d'accord collectif. Le 19 mai, l'administration a homologué ce document. Le comité d'établissement du siège de la société ainsi que trois syndicats ont alors introduit une requête devant le tribunal administratif de Paris tendant à l'annulation de cette décision. Ils interjetent appel du jugement en date du 14 octobre dernier par lequel le tribunal a rejeté leur demande.

1. Les requérants soutiennent d'abord que le PSE aurait dû comporter un plan de reclassement, destiné, en application des dispositions de l'article L. 1233-61 du Code du travail, « à faciliter le reclassement 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 ».

La société France Télévisions leur répond qu'elle n'était pas tenue d'élaborer un tel plan, dans la mesure où le document unilatéral soumis à homologation ne prévoyait aucun licenciement.

La Cour de cassation considère, en effet, que « Si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois au moyen de départs volontaires doit, lorsque les conditions prévues par l'article L. 1233-61 du Code du travail sont remplies, établir un plan de sauvegarde de l'emploi, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire si le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois »¹.

Le juge judiciaire oppose ainsi les plans de départ purement volontaires (dits « autonomes ») aux plans de départ semi-volontaires, susceptibles de conduire à des licenciements. La distinction entre ces deux types de plan est cependant devenue plus subtile depuis quelques années.

Dans un arrêt *Completel* du 25 janvier 2012², la Cour de cassation, soucieuse, encore une fois, de prévenir toute tentative par l'employeur de détournement de la pratique des départs volontaires, a ainsi considéré que ne pouvait être regardé comme excluant tout licenciement

(1) Soc. 26 oct. 2010, n° 09-15.187, Bull. civ. V, n° 245; D. 2010. Actu. 2653, obs. L. Perrin; *ibid.* 2011. Pan. 1249, obs. T. Pasquier; Dr. soc. 2010. 1164, note F. Favennec-Héry; RJS 1/2011, n° 28; JCP S 2010. 1483, note G. Loiseau; Sem. soc. Lamy 2010, n° 1465, p. 8, Rapp. M. Bailly.
(2) Soc. 25 janv. 2012, n° 10-23.516.



un projet de réduction d'effectifs qui impliquait « la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires ».

Dans un arrêt *Air France KLM* du 9 octobre 2012³, la Cour a encore précisé que par « suppression de l'emploi », il faut entendre soit le licenciement des intéressés soit « leur maintien dans l'entreprise dans un autre emploi ». Si le maintien des salariés dans l'entreprise suppose un « reclassement dans un autre emploi », un plan de reclassement interne doit être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi.

Cette jurisprudence conduit donc à rechercher si le plan de départs volontaires présente un caractère purement incitatif, le maintien des salariés dans leur emploi actuel étant garanti par l'employeur, ou si la suppression de certains emplois est d'ores et déjà programmée.

L'application de ces principes, dont nous vous proposerons de vous inspirer, vous conduira ainsi à rechercher si en l'espèce, le plan de départs élaboré par la société France Télévisions pouvait être qualifié d'autonome ou s'il impliquait la suppression de l'emploi de certains salariés. La réponse à cette question est moins évidente qu'il ne pourrait paraître.

Le document unilatéral distingue les volontaires « directs », également dits « de niveau 1 » et « indirects », « de niveau 2 ». Les volontaires directs sont ceux qui « [occupent] un poste appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle une ou plusieurs suppressions de postes sont recherchées » et qui sont en outre employés « dans un établissement dans lequel une ou plusieurs suppressions de postes sont envisagées au sein de la catégorie professionnelle ». L'annexe 11.1. du document présente les 339,5 postes ouverts au volontariat par catégories professionnelles.

Tout salarié de l'entreprise répondant aux autres conditions d'éligibilité fixées par le plan, parmi lesquelles celle d'être titulaire d'un CDI, peut se porter candidat au volontariat en tant que « volontaire indirect ». Sa candidature ne sera retenue que si son départ « est de nature à se substituer de façon effective au départ d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée », ce qui implique donc le « repositionnement effectif et volontaire d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée ».

Le document unilatéral prévoit, en outre, l'institution d'une commission de suivi, chargée d'examiner les candidatures. Celle-ci examine dans un premier temps les demandes présentées par les volontaires directs et, dans un second temps, les demandes de départ émanant des volontaires indirects.

Ainsi que la direction de l'entreprise l'a constamment affirmé, ce document ne mentionne nullement que les

salariés faisant partie de catégories professionnelles pour lesquelles des suppressions de postes sont recherchées seraient exposés à des mesures de licenciement en cas de refus. Leur éventualité est même expressément exclue par l'article 4 du PSE.

Nous comprenons néanmoins les inquiétudes exprimées par les représentants du personnel et les organisations syndicales, dans la mesure où le sort de ces salariés apparaît ambigu.

Le plan prévoit d'abord expressément « la suppression de 47,5 postes, en raison de la fermeture de l'activité AITV et de l'externalisation du sous-tirage ».

Concernant ces salariés, dont le sort cristallise les tensions au sein de l'entreprise, l'article 2.2 du plan envisage, ainsi qu'il a été dit, des dispositions particulières. Il prévoit ainsi qu'un « bilan spécifique des départs en mobilité ou en retraite des collaborateurs sera fait à l'issue de la période de volontariat. Si au vu de ce bilan, il s'avère qu'un nombre significatif d'entre eux ne souhaite pas bénéficier du dispositif de repositionnement interne proposé ou d'une mobilité externe, une nouvelle organisation devra être mise en place [les concernant] et soumise à la consultation du CCE et des CE concernés [...]. Cette nouvelle organisation pourra entraîner des changements des conditions de travail mais n'aura pas d'impact sur l'emploi des travailleurs concernés ».

Cette clause garantit non seulement l'absence de licenciement des salariés concernés mais également l'absence de modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail. Rappelons, en effet, qu'une telle modification, dont le refus est susceptible de conduire à un licenciement pour motif économique, en application de l'article L. 1233-3 du Code du travail, doit être distinguée d'un simple changement dans les conditions de travail, qui s'impose au salarié dès lors que les nouvelles tâches correspondent à sa qualification⁴.

Ce seul changement, que le salarié ne peut refuser, sauf à s'exposer à un licenciement pour faute, ne nous semble pas de nature à caractériser une « suppression d'emploi » au sens de la jurisprudence *Air France KLM* précitée. L'évolution des fonctions confiées au salarié, que l'employeur peut imposer à tout moment dans le cadre de son pouvoir de direction, n'est pas incompatible avec le maintien de son « emploi », notion plus large qui nous semble renvoyer à la nature et à la localisation de son activité et non à l'intitulé de son poste. Si le plan de départs volontaires ne saurait ainsi conduire à des licenciements économiques, même indirects, il ne fait en revanche pas obstacle – ce serait quelque peu paradoxal... – à la réorganisation de l'entreprise en fonction des départs enregistrés.

Ce n'est donc, nous semble-t-il, que si le plan de départs volontaires présenté par la société France Télévi-

(3) Soc. 9 oct. 2012, n° 11-23.142, D. 2012. Actu. 2455 ; RJS 2012. 795, n° 928 ; JS Lamy 2012, n° 332-3, obs. J.-P. Lhernould ; Sem. soc. Lamy 2012, n° 1559, p. 10, obs. F. Géa ; JCP S 2012. 14897, obs. M. Cailloux-Meurice.

(4) Soc. 10 mai 1999, n° 96-45.673, Bull. civ. V, n° 199 ; Dr. soc. 1999. 736, obs. B. Gauriau ; RJS 1999. 484, n° 791.

sions ne laissait d'alternative à certains salariés qu'entre un nouveau poste impliquant une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail et un licenciement pour motif économique qu'il devrait être qualifié de « semi-volontaire » et nécessiterait par voie de conséquence l'élaboration d'un plan de reclassement interne.

Il est certes exact que l'article 2.2. du plan introduit, sur ce point déjà, une petite ambiguïté puisque la mise en œuvre de cette réserve est subordonnée à la condition qu'un « nombre significatif » des salariés concernés ne souhaite pas bénéficier du dispositif de repositionnement interne ou d'une mobilité externe.

Nous vous proposerons toutefois d'interpréter expressément ce passage comme signifiant uniquement que seule la présentation d'une nouvelle organisation aux IRP est subordonnée au refus par un nombre significatif de salariés des dispositifs de reclassement interne et externe proposés.

Eu égard au caractère autonome du plan de départs, la formulation retenue ne saurait en revanche impliquer qu'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail pourrait être proposée, à peine de licenciement, à un nombre, même « non significatif », des salariés concernés.

En ce qui concerne maintenant le sort des autres salariés de la société dont la suppression du poste est envisagée, le projet suscite également certaines interrogations.

Si aucun départ contraint de l'entreprise n'est susceptible de leur être imposé, que se passe-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire du départ volontaire est accordé à un autre salarié, dont le poste n'est pas supprimé? L'employeur peut-il contraindre le salarié dont le poste est supprimé à accepter de remplacer son collègue, sous peine, en cas de refus, de licenciement? Ou devra-t-il au contraire se résoudre à procéder à un recrutement externe, en totale incohérence avec les objectifs poursuivis?

Cette question avait été évoquée au cours des discussions au sein du comité d'entreprise⁵ et il n'y a pas été précisément répondu. De même, alors que dans sa lettre d'observation du 17 mars, la DIRECCTE avait interpellé l'employeur sur le sort de l'ensemble des salariés concernés par des suppressions de postes, la société France Télévisions, dans sa réponse du 14 avril, ne lui avait donné les garanties déjà évoquées qu'en ce qui concerne les salariés employés à l'AITV et au sous-titrage (il est vrai, le plus directement touchés par la réorganisation)⁶.

Dans sa décision litigieuse, la DIRECCTE s'est certes appuyée sur ce courrier pour considérer que « si le nombre de départs volontaires ne permet pas d'atteindre l'objectif recherché et qu'à défaut du nombre de volontaires

suffisant, une nouvelle organisation sera proposée après consultation du CCE et des comités d'établissements concernés pouvant entraîner de simples changements dans les conditions de travail ». Il nous semble cependant résulter de la lettre du 14 avril et des autres pièces du dossier⁷ que cet engagement précis ne présentait pas un caractère général.

Le point 2.1. du document unilatéral [, qui pourrait laisser penser que la direction de l'entreprise se fait une conception très particulière de la notion de « volontariat »], nous a laissé également perplexe. Celui-ci serait, en effet, destiné à « favoriser le repositionnement en interne et/ou le départ de salariés ayant des solutions professionnelles et donc d'éviter à des salariés de se retrouver sans emploi ou solution professionnelle suite à la mise en œuvre de la nouvelle organisation de France Télévisions ».

Cette mention, à la fois ambiguë et inutile, implique-t-elle que tout salarié qui refuserait de présenter « sa candidature » au départ volontaire ou à la mobilité interne alors que son poste est supprimé se retrouverait privé d'emploi, en méconnaissance d'un principe bien connu du droit du travail selon lequel tout salarié a droit d'exercer une activité en lien avec sa qualification? Ou ne s'agissait-il, par une remarque d'ordre général, que de souligner l'intérêt du projet à long terme pour les salariés? Dans tous les cas, ce type de formulation n'était assurément pas de nature à rassurer les organisations syndicales, dans un contexte social déjà très tendu.

Nous ajouterons enfin que le rapport récent remis par le sociologue Henri Vacquin sur le « diagnostic socio-organisationnel » de l'entreprise apporte un troublant écho à ces réserves que pouvait légitimement inspirer le PSE, puisqu'il souligne, si l'on en croit le compte rendu qui en a été fait dans la presse, que la réforme menée a engendré une mauvaise répartition de la charge de travail entre salariés, allant jusqu'à la « placardisation » de certains, et suscité plus généralement des craintes de nombre d'entre eux sur leur « devenir ».

Ces interrogations légitimes ne sauraient néanmoins occulter les assurances données par la direction lors du CCE et reprises dans certains passages du document unilatéral en ce qui concerne le caractère purement volontaire du plan de départs⁸. Il nous semble difficile, en l'état du dossier, de présumer que l'employeur envisagerait d'imposer aux salariés refusant le bénéfice du départ volontaire une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, à peine de licenciement, ou *a fortiori*, de priver les intéressés de toute activité dans l'entreprise, en violation manifeste du droit du travail.

(5) M. Seybald – p. 32 - : nous n'avons toujours pas de réponse claire sur l'avenir des salariés qui refusent de partir. Que ce soient ceux de l'AITV ou ceux qui sont sur des postes ciblés. Nous ne savons pas s'ils resteront sur leur poste; voir aussi M. Vial, p. 33; ou encore motion de la CFDT, p. 9; Intervention de M. Ladurée (p. 18).

(6) Ce que confirment les explications données par M. Papet lors du CCE du 15 avril – p. 36

(7) Y compris son mémoire en défense: « contrairement à ce que prétendent les requérants, la DIRECCTE n'a pas considéré que l'engagement propre aux salariés de l'AITV et du sous-titrage [qui garantissait le maintien de l'emploi des intéressés] concernait tous les salariés entrant dans le champ d'application du plan » (p. 22)

(8) De même, devant le CCE, lors de la réunion du 15 avril, M. Papet soulignait que la direction avait fait le « choix d'un PDV autonome », ajoutant que « ce choix interdisait de projeter avec une précision millimétrée l'organisation » (p. 25; voir encore les propos du président, M. Pfimlin, p. 61).

L'entreprise n'exclut sans doute pas, comme pour les salariés de l'AITV et du sous-titrage, de procéder à des « changements dans les conditions de travail » de certains salariés, afin de combler les départs de ceux dont les postes doivent être remplacés, mais cette faculté est, nous l'avons dit, offerte à tout moment à l'employeur et ne nécessite même pas pour être mise en œuvre l'établissement d'un PSE.

Afin de mettre un terme définitif à toute ambiguïté, nous vous recommanderons cependant de formaliser de façon expresse ces réserves relatives au sort de l'ensemble des salariés refusant le bénéfice des dispositifs de repositionnement interne et de départ externe, afin de prévenir tout litige éventuel devant le juge des prud'hommes.

Sous ces importantes réserves donc, vous pourrez qualifier de purement volontaire le plan de départs présenté par la société France Télévisions.

Cette qualification vous conduira donc à écarter le moyen tiré de ce que l'employeur n'a pas assorti le PSE d'un plan de reclassement. En l'absence de tout licenciement comme de toute mutation contrainte vers un autre emploi impliquant la modification du contrat de travail des salariés, vous ne sauriez considérer que leur emploi a été supprimé.

La situation d'espèce se rapproche donc de celle très récemment tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt société *Sanofi Aventis* du 5 novembre dernier. Dans cette affaire, la cour d'appel de Paris avait prononcé, le 11 mars 2013, l'annulation du projet de réorganisation et du plan de départs volontaires au motif que « nombre de salariés impactés par la réorganisation, s'ils ne sont pas volontaires au départ ou pas éligibles au départ volontaire, devraient être reclassés en interne, leur poste étant supprimé ou transformé ». La Cour de cassation a censuré cet arrêt au motif que l'employeur affirmait que la réorganisation se ferait sur la base exclusive du volontariat, « les variations d'effectifs résultant uniquement de la suppression de postes libérés à la suite des départs volontaires ou de mobilités internes volontaires ».

2. Les requérants soutiennent ensuite que les catégories professionnelles définies par le PSE ne respectent pas la définition qu'en donne la Cour de cassation, qui juge de façon constante « qu'appartiennent à une même catégorie professionnelle les salariés qui exercent dans l'entreprise des activités de même nature supposant une formation professionnelle commune »⁹.

L'argument peut sembler, en apparence, pertinent. Si on se réfère à la définition précitée, que vous avez reprise récemment dans votre arrêt *CCE Fnac Codirep* du 8 décembre dernier¹⁰, on conçoit mal qu'aient pu être distinguées, comme le souligne la requête, les « catégories professionnelles » suivantes :

- cadre des programmes/conception de programmes/
contrôleur des obligations de programmes ;

- administration des ressources humaines/développement des RH ;
- plateau/décor ;
- exploitation des moyens audiovisuels/exploitation des moyens audiovisuels des JT régionaux/encadrement exploitation des moyens audiovisuels/encadrement des moyens audiovisuels.

De même, la catégorie « journaliste/fonctions support administratif et communication »¹¹ peut effectivement sembler englober des éléments quelque peu disparates, du moins pour les non-initiés.

Un tel découpage s'avère ainsi excessivement fin, si on le rapporte à la jurisprudence de la Cour de cassation, qui considère par exemple que le respect des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements doit s'apprécier au sein de la catégorie des « chefs de service » lorsque le licenciement vise un chef comptable ou le chef d'un service départemental d'accueil des étrangers¹².

Vous avez certes fait preuve d'une relative souplesse au regard de cette jurisprudence dans votre arrêt *CCE FNAC Codirep*, en jugeant que des vendeurs de livre et de disques appartenaient à des catégories professionnelles différentes.

Il nous semble cependant qu'en l'espèce, les catégories professionnelles définies par France TV sont beaucoup trop restrictives pour les juger conformes à cette définition jurisprudentielle et contrairement au ministre, la société se garde d'ailleurs bien de l'alléguer... Il ne vous est bien sûr pas interdit, compte tenu de la compétence désormais attribuée au juge administratif par la loi du 14 juin 2013, de revenir sur cette définition, souvent critiquée pour son caractère excessivement extensif, mais cela ne nous semble ni opportun ni cohérent à votre solution retenue dans l'affaire *FNAC Codirep* (nous ajouterons enfin, sur un plan plus matériel, que le délai contraint de trois mois qui vous est laissé pour statuer se prête difficilement à un tel travail doctrinal...);

Par ailleurs, à supposer que l'article L. 1233-24-2 du Code du travail autorise des dérogations, par voie d'accord collectif, à cette définition jurisprudentielle de la notion de « catégorie professionnelle », l'employeur ne saurait, en tout état de cause, se voir reconnaître la même latitude lorsqu'il élabore un document unilatéral. L'article L. 1233-24-4 dispose ainsi qu'il lui appartient de préciser les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, au nombre desquels les catégories professionnelles concernées, « dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ». Nous ne partageons donc pas l'interprétation très audacieuse que propose de ces dispositions le ministre du travail (et que la CAA Versailles a d'ailleurs également récemment écartée dans son arrêt n°s 14VE02408 et 14VE02409, société *Mory-Ducros* du 22 octobre 2014).

La société France Télévisions nous semble se placer sur un terrain plus solide que son codéfendeur lorsqu'elle

(9) Soc. 13 févr. 1997, n° 95-16.648, *Samaritaine*, Bull. civ. V, n° 63 ; D. 1997. 171, note A. Lyon-Caen ; Dr. soc. 1997. 249, concl. de Caigny, note Couturier.

(10) Req. n° 14PA03909.

(11) Qui n'englobe certes pas, loin s'en faut, tous les journalistes

(12) Soc. 2 avr. 2008, n° 07-40.572, RJS 6/2008, n° 654.

soutient que la loi n'exige pas que les plans de départ autonomes se réfèrent aux catégories professionnelles concernées par les suppressions de postes.

La jurisprudence judiciaire ne semble, il est vrai, pas s'être déjà prononcée clairement sur cette question. Seule, à notre connaissance, la cour d'appel de Paris, dans l'affaire *Sanofi Aventis* précitée, avait semblé imposer, de façon générale, une telle obligation à l'employeur. Cependant, comme nous l'avons dit, son arrêt a été cassé sur d'autres points et il est d'autant plus difficile de l'interpréter qu'en l'espèce, la cour avait estimé que le plan de départs volontaires comportait des suppressions d'emploi et ne pouvait donc être qualifié d'« autonome ».

Il nous semble, au préalable, important de vous rappeler l'intérêt qui s'attache à la définition des catégories professionnelles. Celles-ci constituent d'abord le cadre dans lequel doivent être mis en œuvre des critères d'ordre de licenciement ainsi que le plan de reclassement interne élaboré en application l'article L. 1233-61 du Code du travail. On conçoit bien que dans de telles circonstances, il importe que les catégories ne soient pas définies de façon exagérément restrictives, ce qui reviendrait à individualiser (et donc à subjectiviser) les suppressions de postes.

De telles considérations nous semblent dépourvues d'objet lorsqu'est en cause, comme en l'espèce, un plan de départ volontaire « autonome », dans lequel les salariés qui refusent le bénéfice du plan de départs volontaires sont assurés de conserver leur emploi, sous réserve d'éventuels changements, possibles à tout moment, dans leurs conditions de travail.

Il est certes exact, ainsi que l'a rappelé encore récemment la Cour de cassation dans un arrêt du 27 janvier dernier ¹³ (que les catégories professionnelles constituent, plus généralement, le cadre dans lequel le juge judiciaire apprécie l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement entre salariés. Cependant, cette même jurisprudence rappelle également qu'une telle différence de traitement entre salariés appartenant à la même catégorie peut être justifiée par des « raisons objectives matériellement vérifiables », notion que le juge judiciaire tend de plus en plus à interpréter avec une certaine souplesse, comme le révèle cet arrêt.

Nous en déduisons donc que ce n'est qu'en l'absence de telles raisons objectives, que le document unilatéral comportant un plan de départs volontaires « autonome » sera tenu de définir les catégories professionnelles concernées, en conformité avec la définition qu'en donne la Cour de cassation. Si le plan de départ est, au contraire, « semi-volontaire », cette exigence devra systématiquement être respectée.

Il vous faut donc apprécier si, en l'espèce, des considérations objectives justifient que l'entreprise ait défini des « catégories professionnelles » dérogeant, par leur périmètre restreint, aux critères jurisprudentiels retenus par la Cour de cassation et, dans l'affirmative, si les catégories ainsi retenues respectent le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

3. Nous en venons donc à l'examen de ce moyen.

Ainsi que le juge la Cour de cassation, « Si un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables » ¹⁴.

Ce principe d'égalité de traitement entre salariés ne résulte directement d'aucune disposition constitutionnelle ou législative. Si certains arrêts se réfèrent au bloc de constitutionnalité, la doctrine tend à considérer, à juste titre, nous semble-t-il, qu'il s'agit d'une création purement prétorienne, assez récente, de la Cour de cassation, dont la portée n'est pas sans poser de grandes difficultés pratiques et juridiques, notamment lorsqu'est en cause le principe « à travail égal, salaire égal » ¹⁵.

Dans le cas d'un plan de départs volontaires, ce principe nous semble découler de l'applicabilité des dispositions relatives aux licenciements économiques, par définition sans rapport avec la personne du salarié. Il est ainsi méconnu si le projet prévoit des licenciements économiques auxquels tous les salariés de l'entreprise sont exposés, alors que seuls certains d'entre eux se sont vus proposer l'alternative consistant en des départs volontaires ¹⁶. Il est, en revanche, loisible à l'employeur, pour des raisons évidentes, de subordonner le départ volontaire d'un salarié à la condition qu'il ne soit pas nécessaire de le remplacer par un recrutement externe ¹⁷. Le juge judiciaire semble également admettre que le périmètre d'un plan de départs volontaires puisse être circonscrit à un seul établissement, dans l'hypothèse où celui-ci est seul concerné par les suppressions de poste ¹⁸.

Vous constaterez incidemment que dans ces différentes affaires, le juge judiciaire n'a pas considéré que l'employeur était tenu de proposer le bénéfice du départ volontaire à l'ensemble des salariés relevant d'une même catégorie professionnelle.

En l'espèce, l'employeur a choisi, ainsi qu'il vous l'explique dans ses écritures en défense, de ne pas réserver cette priorité aux seuls salariés dont la suppression du poste est

(13) Soc. 27 janv. 2015, n° 13-17622, RJS 3/2015, n° 172 ; D. 2015. 327.

(14) Soc. 12 juill. 2010, n° 09-15.182, *PPG AC France*, D. 2011. 840, obs. Equipe de recherche en droit social de Lyon 2 ; RDT 2010. 580, obs. A. Fabre ; RJS 2010. 679, n° 739 ; JCP S 2010. 1505, note Morvan.

(15) A. Jeammaud, « Du principe de l'égalité de traitement des salariés », Dr. soc. 2004. 694.

(16) Soc. 12 juill. 2010, n° 09-15.182, préc. V. JCP S 2010. 48, étude de P. Morvan sous cet arrêt.

(17) Soc. 1^{er} févr. 2011, n° 09-43.343, RDT 2011. 437, obs. A. Fabre.

(18) *Ibid.*

envisagée mais de l'étendre aux autres salariés appartenant à la même « catégorie professionnelle », sous réserve qu'une ou plusieurs suppressions de postes soient effectivement envisagées dans l'établissement qui les emploie.

La direction a ainsi cherché tout à la fois à s'assurer que la réduction d'effectifs envisagée pourrait être menée à bien et à éviter que les salariés dont le poste n'est pas supprimé ne puissent trouver de remplaçant en interne.

Le périmètre relativement restreint des catégories définies par le PSE vise, si nous interprétons correctement les intentions de la direction, à garantir que les postes vacants puissent être attribués aux salariés dont le poste est supprimé, par le biais d'un simple changement dans leurs conditions de travail, et donc sans modification de leur contrat de travail (qui pourrait donner lieu, en cas de refus, à un licenciement). La société France TV vous explique ainsi qu'elle a défini les catégories professionnelles en s'appuyant le référentiel des emplois prévu par l'accord collectif d'entreprise et « en l'affinant en fonction de la fongibilité réelle des postes concernés ».

La répartition ainsi effectuée visait vraisemblablement à surmonter les difficultés, souvent évoquées par la doctrine, que pose la définition jurisprudentielle des catégories professionnelles. Ainsi, par exemple, Patrick Morvan, dans son fascicule au JCP et dans son manuel « Restructurations en droit social », lui reproche d'ignorer « le concept intermédiaire de "métier" ou de "filière", c'est-à-dire la branche d'activité à laquelle le salarié est rattaché, qui est une considération essentielle dans les grandes entreprises, surtout lorsqu'elles sont en voie de restructuration ». Ainsi que le souligne cet auteur, « cette notion ne devrait pas s'étendre à la catégorie socio-professionnelle (ingénieur-cadre, ouvrier, etc.) qui est un cadre trop général, synonyme de statut », « la formation sur le tas, informelle, peut s'avérer beaucoup plus déterminante des fonctions réellement exercées » que le diplôme. Un « affinement de l'analyse est ainsi indispensable ».

Il s'agit là de considérations objectives que l'employeur nous semble pouvoir prendre en compte dans le cadre d'un plan de départ volontaire autonome, alors même que cette souplesse lui est interdite lorsqu'il envisage des licenciements.

Cette restriction du périmètre des catégories professionnelles ne préjudicie d'ailleurs pas nécessairement, loin s'en faut, à l'intérêt des salariés (plus le périmètre de la catégorie est large, plus est grand le risque que leurs fonctions évoluent de façon substantielle à la suite du départ d'autres salariés).

La nomenclature retenue est certes loin d'être limpide, du moins pour les profanes que nous sommes, mais les requérants n'élèvent de contestation sérieuse que pour trois catégories spécifiques : la catégorie « plateau », la catégorie « production opérationnelle » et la catégorie « service exploitation bâtiment ».

En dépit de ces critiques, il ne nous semble pas qu'il y ait lieu de remettre en cause ce découpage et ce, pour plusieurs raisons :

- en premier lieu, en regroupant ces qualifications, l'employeur ne nous semble pas avoir excédé la marge d'appréciation qui doit être la sienne dans l'élaboration d'un plan de départs volontaires autonome (nous avons bien conscience que toute nomenclature suscite nécessairement des contestations ponctuelles) ;

- en deuxième lieu, il vous est difficile, en l'état du dossier, de porter une appréciation précise sur la pertinence des regroupements ainsi effectués ;

- d'autant, en troisième lieu, que l'ensemble des salariés concernés sont tous considérés comme volontaires de niveau 1, et donc prioritaires pour le bénéfice du départ volontaire. Il n'est donc, en tout état de cause, pas démontré qu'ils seraient victimes d'une rupture d'égalité de traitement. Les requérants n'établissent pas que des postes fongibles avec les postes supprimés auraient été exclus des catégories professionnelles éligibles au « volontariat direct ».

Il nous semble donc, en l'état de l'instruction, que les « catégories professionnelles » définies par le plan n'ont pas introduit de différences de traitement injustifiées entre les salariés concernés. La société France Télévisions aurait certes pu, pour éviter toute confusion, utiliser une autre expression (l'expert désigné dans le cadre de l'élaboration du PSE évoque des « familles de métiers », ou encore des « filières »...) mais la référence à ce terme en dehors de toute obligation légale ne pouvait suffire à lui imposer le respect des critères jurisprudentiels dégagés par la Cour de cassation.

Il était de même cohérent pour la direction de prendre en compte, dans la définition des conditions posées au volontariat direct, les établissements concernés par les suppressions de postes.

La condition selon laquelle le volontaire « de niveau 1 » doit travailler dans un établissement dans lequel une ou plusieurs suppressions de postes sont envisagées au sein de la catégorie professionnelle vise à éviter un départ dans un établissement où il serait nécessaire, pour le bon fonctionnement de l'entreprise, de maintenir le poste concerné. L'employeur n'était donc pas tenu d'ouvrir à tous les salariés de la catégorie professionnelle concernée, sans distinction, le bénéfice du départ volontaire. Cette obligation ne lui aurait incombé, ainsi qu'il a été dit, que si le plan de départ n'avait pas été purement volontaire.

La différence de traitement entre les salariés nous paraît ainsi reposer sur une « raison objective et pertinente » au sens de la jurisprudence précitée. Si certains salariés travaillant dans un établissement où aucune suppression de poste n'est envisagée venaient à être déclarés prioritaires pour le départ volontaire, leur remplacement impliquerait, là encore, nécessairement, soit de recruter un remplaçant venu de l'extérieur soit de muter dans l'établissement un salarié dont le poste est supprimé (ce qui impliquerait probablement, à moins qu'il ne travaille déjà à proximité, une modification de son contrat de travail, et donc une mobilité interne qui n'aurait plus rien de volontaire).



ANNEXE

Cour administrative d'appel de paris, 12 mars 2015, n° 14PA05025, Comité d'établissement de la société France Télévisions et autres

Par une requête enregistrée le 12 décembre 2014, le comité d'établissement du siège de la société France Télévisions, le syndicat SNPCA - CFE - CGC, le syndicat SNJ et le syndicat CFDT médias, représentés par M^e Koskas, demandent à la Cour :

1°) d'annuler le jugement n° 1411810/3-1 du 14 octobre 2014 [...];

2°) d'annuler la décision du 19 mai 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société France Télévisions; [...]

En ce qui concerne les moyens des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi :

S'agissant de l'obligation de prévoir un plan de reclassement :

11. Considérant que si un plan de sauvegarde de l'emploi est établi alors que l'employeur entend supprimer des emplois en ne faisant appel qu'au volontariat de salariés faisant le choix de quitter l'entreprise, ce plan peut ne pas comporter de plan de reclassement interne si ne doivent être envisagés que des départs purement volontaires et que la réorganisation de l'entreprise à laquelle il est procédé à l'occasion du plan de départ volontaire n'implique pas nécessairement que doit d'ores et déjà être faite l'hypothèse du licenciement de salariés qui refuseraient les modifications de leur contrat de travail impliquées par cette réorganisation ;

12. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, notamment du préambule du projet d'évolution des organisations soumis au comité d'établissement le 15 octobre 2013, du préambule du projet d'accord collectif, du document unilatéral et des discussions lors des réunions du comité d'entreprise du 15 avril 2014 que la société France Télévisions exclut tout licenciement pour atteindre son objectif de réorganisation, quand bien même le nombre de départs volontaires serait insuffisant ; qu'ainsi, en page 6 du plan, il est indiqué que « le présent plan de départs volontaires expose les modalités de mise en œuvre sur la base du volontariat » ; qu'en page 8 du même plan, il est prévu que « la mise en œuvre du plan de départs volontaires va probablement entraîner une redistribution de la charge de travail dont l'étendue n'est pas connue a priori puisque les départs se font uniquement sur la base du volontariat » ; que si la société France Télévisions a pris un engagement spécifique pour les salariés relevant des services dont la fermeture est actée, à savoir les services AITV et sous-titrage France 2 pour tenir compte de la situation particulière de ces salariés, un tel engagement ne saurait être interprété comme ne réservant le strict volontariat à ces seuls salariés dès lors que l'engagement général et exprès de ne licencier aucun salarié est affirmé à plusieurs reprises dans le plan ; que, par ailleurs, un plan de départ volontaire ayant nécessairement pour finalité de supprimer des postes, l'ouverture, dans un premier temps, de l'appel au volontariat aux salariés qui occupent lesdits postes ne porte pas atteinte au caractère volontaire du plan dès lors que les salariés le refusant conserveront leur emploi dans l'entreprise ; [...] qu'il résulte de ce qui précède que c'est à bon droit que le tribunal a jugé que le directeur régional de l'emploi n'avait pas commis d'erreur d'appréciation en considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi de France Télévisions avait la nature d'un plan de départ volontaire ;

14. Considérant, ainsi qu'il a été dit au point 12, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des

effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ; que, par suite, la société France Télévisions n'était pas obligée de prévoir un plan de reclassement ;

S'agissant de la définition des postes ouverts au volontariat :

15. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-31 du Code du travail : « 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 : [...] 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements [...] » ; que toutefois la définition des catégories professionnelles prévue par les dispositions précitées pour la mise en œuvre du critère d'ordre des licenciements, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emploi ;

[...] 16. Considérant, en second lieu, que si un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation en tous points identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, ce qui implique qu'une différence de traitement puisse être justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'un employeur ne peut en conséquence refuser une candidature à un départ volontaire sans se fonder sur un élément objectif répondant aux prévisions du plan de départs volontaires ; qu'il ressort du document unilatéral que France Télévisions distingue les volontaires « directs », également dits « de niveau 1 » et « indirects », « de niveau 2 » ; que les volontaires directs sont ceux qui occupent un poste appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle une ou plusieurs suppressions de postes sont recherchées et qui sont en outre employés dans un établissement dans lequel une ou plusieurs suppressions de postes sont envisagées au sein de la catégorie professionnelle ; que tout salarié de l'entreprise répondant aux autres conditions d'éligibilité fixées par le plan, parmi lesquelles celle d'être titulaire d'un contrat à durée indéterminée, peut se porter candidat au volontariat en tant que « volontaire indirect » ; que sa candidature ne pourra être retenue que si son départ « est de nature à se substituer de façon effective au départ d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée », ce qui implique donc le « repositionnement effectif et volontaire d'un salarié relevant d'une catégorie professionnelle concernée » ; que les salariés dont le poste a vocation à disparaître dans la nouvelle organisation sont dans une situation différente, justifiant ainsi qu'ils soient éligibles en priorité au plan de départ volontaire ; qu'en outre ce dispositif s'adressant, dans un deuxième temps, aux volontaires « indirects » dont le poste est substituable à un poste supprimé, n'est pas restreint aux seuls salariés dont le poste à vocation à disparaître ; que, dans ces conditions, la circonstance que les salariés relevant d'une activité appelée à décroître ou à être externalisée sont prioritaires en cas de candidatures multiples sur un même poste disponible, n'est pas de nature à caractériser une inégalité de traitement à leur égard, compte tenu de la différence de situation dans laquelle ils se trouvent ; que par suite, les requérants ne peuvent se prévaloir d'une inégalité de traitement dans la définition des postes ouverts au volontariat [...]