

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE PARIS**

N°2119397/3-3

Mme G... et autres

Mme R.
Rapporteuse

Mme M.
Rapporteur public

Audience du 30 novembre 2021
Décision du 10 décembre 2021

66-07

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Paris

(3^{ème} section - 3^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 14 septembre et 22 octobre 2021, Mme P. G..., Mme L. Gu..., Mme C. R..., Mme V. J..., Mme F. J..., Mme A. B..., Mme E. R..., Mme M. P..., Mme S. B..., représentées par Me C..., demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 16 juillet 2021 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a validé l'accord collectif majoritaire conclu entre, d'une part, la Fédération Française de Football (FFF) et, d'autre part, le SNAAF-CFDT, fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;

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

3°) de débouter la Fédération Française de Football de sa demande formée à l'encontre des requérantes au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Les requérantes soutiennent que :

- les difficultés économiques alléguées ne sont pas établies ; le budget 2020/2021 est à l'équilibre malgré le plan de sauvegarde de l'emploi ;

- la procédure d'information et de consultation du comité social et économique a été entachée d'irrégularités ; l'information transmise a été tardive, les livres I et II ont été remis quatre jours avant la première réunion ; la FFF a refusé de décaler cette première réunion ;

- les négociations ne se sont pas déroulées de façon loyale ; l'accord de méthode n'a pas été signé à défaut d'un accord sur le calendrier ; le fait d'avoir donné satisfaction à des demandes

des partenaires sociaux ne contredit pas les menaces formées par la FFF à l'encontre des représentants du personnel, attestées par le secrétaire du CSE ; la déloyauté est également établie car les lettres de licenciement mentionnent la sauvegarde de la compétitivité de la FFF au lieu des difficultés économiques évoquées tout le long de la procédure ;

- le projet de plan de sauvegarde de l'emploi était fondé sur des difficultés économiques, motif prévu par l'article L.1233-3 1° du code du travail qui ont été portées à l'information tant des représentants du personnel que de la DRIEETS ; or, les lettres de licenciement adressées aux salariés concernés ne font état que de sauvegarde de la compétitivité, prévue par l'article L.1233-3 3° du même code ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi a été signé par un représentant de la FFF, la directrice générale, qui ne disposait pas de la qualité pour ce faire, en méconnaissance de l'article L.2231-2 du code du travail ; par ailleurs, le comité exécutif n'a pas été consulté avant la signature de l'accord collectif, ainsi que son organe de contrôle interne, la haute autorité du football ; le règlement financier de la FFF précise à l'article 13 qu'au-delà de 300 000 euros, les dépenses non prévues au budget requièrent l'autorisation du comité exécutif ; ce seuil de 300 000 euros ne s'applique pas qu'aux engagements contractuels commerciaux mais à tout contrat dont un accord collectif ; en tout état de cause, ce règlement financier n'a pas de valeur statutaire et n'est pas publié ;

- la signature du plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être considérée comme un acte de fonctionnement courant ; il relevait donc du comité exécutif ; or, le comité exécutif n'a été informé qu'après la signature de l'accord collectif ; par ailleurs, dès lors qu'il s'agit d'une dépense non budgétée, l'accord du comité exécutif était requis ;

- le 7 septembre 2017, la directrice générale a délégué au directeur des ressources humaines ses prérogatives inscrites à l'article 6 du règlement financier ; la directrice générale ne pouvait donc plus signer l'accord majoritaire ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi est entaché d'une erreur de droit quant aux critères de la définition des catégories professionnelles au regard des articles L. 1233-24-2 et L. 1233-31 du code du travail ; ces catégories sont discriminatoires ; en 2021, la FFF avait établi un référentiel des métiers compétences (RMC) avec 27 métiers ; or, l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi prévoit qu'un nombre important de postes constituent en eux-mêmes une catégorie homogène d'emploi, sans cohérence avec le référentiel métiers ; l'accord collectif comporte treize catégories homogènes d'emploi qui ne comportent qu'un salarié sur 22 catégories homogènes d'emploi, point dénoncé par l'expert ; les ciblage discriminatoires concernent :

- l'acheteuse voyages, à la suite de son témoignage en matière de harcèlement sexuel et en raison de son état de santé, alors qu'elle bénéficiait d'un classement favorable en matière de critère d'ordres ;
- la responsable du service développement des talents en raison de son état de santé et de grossesse ; la FFF a retenu une catégorie homogène d'emploi pour son poste alors que le référentiel métiers l'intégrait dans un groupe de huit salariés ;
- la directrice du football féminin et la directrice du business développement, en raison de leur orientation sexuelle ; elles appartenaient à un groupe de 13 salariés selon le référentiel métiers, alors que l'accord collectif a créé deux catégories homogènes d'emploi correspondant à leurs postes ;
- les rédacteurs WEB ont été scindés artificiellement en catégories homogènes d'emploi pour cibler certains salariés ;

Enfin, le dispositif de départ volontaire pour les catégories professionnelles non impactées a été ouvert seulement aux salariés à moins de trois ans de la retraite ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi approuvé est insuffisant au vu des capacités financières de la FFF.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 14 octobre 2021 et le 9 novembre 2021, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 15 octobre 2021 et le 10 novembre 2021, la Fédération Française de Football, représentée par le cabinet F.-B., conclut au rejet de la requête et demande la condamnation solidaire des requérantes à lui verser la somme de 3000 euros au titre de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens soulevés par les requérantes ne sont pas fondés.

Par une ordonnance du 25 octobre 2021, la clôture d'instruction a été fixée en dernier lieu au 15 novembre 2021.

En application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, les parties ont été informées, par un courrier du 22 novembre 2021, de ce que le tribunal était susceptible de relever d'office le moyen tiré du défaut d'intérêt à agir de celles des requérantes qui se prévalent seulement de la qualité de salariée de la Fédération Française de Football, la seule qualité de salariée ne donnant pas intérêt à agir contre la décision du 16 juillet 2021 par laquelle la DRIEETS d'Ile de France a validé l'accord collectif majoritaire relatif au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi au sein de la Fédération Française de Football.

Un mémoire présenté pour les requérantes a été enregistré le 23 novembre 2021 en réponse au moyen d'ordre public, qui a été communiqué.

Un mémoire présenté pour la Fédération Française de Football a été enregistré le 30 novembre 2021 en réponse au moyen d'ordre public, qui a été communiqué.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- 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 R...,
- les conclusions de Mme M..., rapporteur public,
- et les observations de Me C..., représentant Mme G... et autres, et de Me B..., représentant la FFF.

Une note en délibéré et une pièce complémentaire, présentées par la Fédération Française de Football ont été enregistrées le 3 décembre 2021 et le 7 décembre 2021.

Considérant ce qui suit :

1. La Fédération Française de Football, a, le 13 juillet 2021 conclu avec le SNAAF-CFDT, un accord collectif fixant, en application des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Par une décision du 16 juillet 2021, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a validé cet accord. Par la présente requête, Mme L. G..., Mme C. R..., Mme V. J..., Mme F. J..., Mme P. G..., Mme A. B..., Mme E. R..., Mme M. P..., Mme S. B... demandent l'annulation de cette décision.

Sur l'intérêt à agir :

2. Il ressort des pièces du dossier que toutes les requérantes font l'objet d'une procédure de licenciement en application du plan de sauvegarde de l'emploi précité et justifient par suite d'un intérêt suffisant à l'annulation de la décision attaquée.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

3. Aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « *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. (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-62 de ce code : « *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 ; (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-63 du même code : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61. (...)* ». Enfin, aux termes des dispositions du 3° de l'article L. 1233-57-2 de ce code, l'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est notamment assurée de la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.

4. S'il résulte notamment 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 élaboré unilatéralement par l'employeur en application de l'article L. 1233-24-4 du même code, il appartient à l'administration de s'assurer du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code et d'apprécier, à ce titre, si les mesures prévues par ces articles et contenues dans le plan sont de nature à satisfaire les objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés compte tenu, notamment, des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe, il résulte en revanche des dispositions du 3° de l'article

L. 1233-57-2 du code du travail, citées au point précédent que, lorsque le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été déterminé par un accord collectif majoritaire signé dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 du même code, l'administration doit seulement s'assurer de la présence, dans ce plan, des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.

5. En l'espèce, il résulte de ce qui a été dit au point précédent que les requérantes ne peuvent utilement soutenir, pour contester la décision de validation litigieuse, que le plan de sauvegarde de l'emploi prévu par l'accord collectif serait insuffisant au regard des moyens financiers dont dispose la FFF. Ce moyen ne peut qu'être écarté.

En ce qui concerne la réalité du motif économique invoqué :

6. Si les requérantes prétendent que les difficultés économiques alléguées au soutien du plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas établies, que certains courriers de licenciement se fondent sur un motif relevant de la sauvegarde de la compétitivité de la FFF et que le budget 2020/2021 est à l'équilibre malgré le plan de sauvegarde de l'emploi, ces moyens sont sans incidence sur la légalité de la décision attaquée par laquelle l'autorité administrative a validé l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi, le contrôle de la réalité du motif économique ressortissant du seul juge du licenciement.

En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information et de consultation du Comité Social et Economique (CSE) :

7. Aux termes de l'article L. 1233-57-2 du code du travail : « L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; / 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ». 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. (...) ».

8. Saisie par l'employeur d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement des dispositions précitées de l'article L. 1233-24-1 et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration doit s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique prescrite par ces dispositions a été régulière. Elle ne peut ainsi légalement accorder la validation 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, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et, à ce titre, sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer, dans l'appréciation globale qu'elle doit porter sur la régularité de cette procédure, que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause. Lorsque le comité social et économique a décidé de recourir à l'assistance d'un expert, il appartient à l'administration de s'assurer que les deux avis du comité d'entreprise ont été recueillis après que ce dernier a été mis à même de prendre connaissance des analyses de l'expert ou, à défaut de remise du rapport de l'expert, à une date à laquelle l'expert a disposé d'un délai suffisant pour réaliser sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en connaissance de cause.

9. Il ressort des pièces du dossier que le comité social et économique a bénéficié d'une présentation des livres I et II du PSE lors d'une pré-réunion du 17 mai 2021, ces documents ayant été adressés par courriel ce même jour, soit quatre jours avant la tenue de la première réunion du 21 mai 2021. Les membres du comité social et économique n'alléguant pas ne pas avoir disposé d'un niveau d'information suffisant au sens de l'article L.1233-31 du code du travail lors de la première réunion, qui n'avait pas à être différée, l'article L.1233-31 précité ne prévoyant de délai spécifique, le moyen peut être écarté.

En ce qui concerne l'absence de loyauté dans le cadre des négociations :

10. Les vices affectant, le cas échéant, les conditions de négociation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 du code du travail ne sont susceptibles d'entraîner l'illégalité de l'acte validant cet accord que s'ils sont de nature à entacher ce dernier de nullité.

11. Si les requérantes font valoir que la direction de la FFF aurait eu une attitude déloyale pendant la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi, et aurait déclaré que les mesures prises en faveur des salariés licenciés pourraient être moins favorables dans l'hypothèse d'une absence d'accord majoritaire, cette circonstance, à la supposer établie, n'est pas de nature à vicier ces négociations. Le moyen peut être écarté.

En ce qui concerne la consultation du comité exécutif :

12. L'article 11 du règlement intérieur de la FFF prévoit que le directeur général « propose au Comité Exécutif, puis met en œuvre, les mesures d'organisation, de gestion et de contrôle qui visent à assurer le fonctionnement continu et efficace de l'administration fédérale. (...) ».

13. A supposer qu'une consultation du comité exécutif aurait été requise par le règlement intérieur de la FFF, il ressort des pièces du dossier, d'une part, que le comité exécutif a été informé le 20 mai 2021 d'une réorganisation envisagée et d'autre part qu'il lui a été présenté le résultat des négociations ayant abouti à un projet envisageant la suppression de 22 postes dont 2 déjà vacants et à la signature de l'accord collectif lors d'une réunion du 13 juillet 2021, le même jour que la demande de validation de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative compétente. Le moyen manque donc en fait.

En ce qui concerne la consultation de la Haute Autorité du Football :

14. L'article 28 des statuts indique que la Haute Autorité dispose d'un pouvoir de contrôle sur la gestion de la Fédération par le comité exécutif, sans pouvoir s'immiscer dans ladite gestion. En outre, l'article 3 du règlement financier prévoit : « Dans le cadre de son pouvoir de contrôle, la Haute Autorité peut consulter le comité d'Audit Interne sur les engagements financiers afin d'opérer les vérifications et contrôles qu'elle jugera utiles. Elle dispose d'un droit d'interpellation du Comité Exécutif et peut formuler des avis. » Toutefois, aucun de ces textes ne prévoit de consultation de la Haute Autorité du Football sur un sujet tel que la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le moyen peut être écarté.

En ce qui concerne la détermination des catégories professionnelles :

15. La circonstance que, pour déterminer les catégories professionnelles concernées par le licenciement, un accord collectif fixant un plan de sauvegarde de l'emploi se fonde sur des considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou ait pour but de permettre le licenciement de salariés affectés sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée, n'est pas, par elle-même, de nature à caractériser une méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail. Elle ne saurait, par suite, faire obstacle à la validation de cet accord. Il en va autrement si les stipulations qui déterminent les catégories professionnelles sont entachées de nullité, en raison notamment de ce qu'elles revêtiraient un caractère discriminatoire.

16. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que, pour définir les catégories professionnelles, la direction de l'entreprise a choisi de ne pas se référer au référentiel des métiers de la FFF, ce qu'elle pouvait faire sans méconnaître l'article L. 1233-57-2 du code du travail, et a adopté des catégories professionnelles distinctes, certaines ne comprenant qu'un salarié.

17. D'une part, la circonstance que l'accord litigieux comporte des catégories professionnelles comprenant un unique salarié en raison du niveau de responsabilités ou de la spécificité des compétences que requièrent les métiers en cause n'est pas de nature à elle seule à entacher d'illégalité la décision de validation attaquée.

18. D'autre part, les requérantes prétendent également que certaines catégories professionnelles auraient été déterminées de façon discriminatoire ou dans le but de cibler certains salariés, eu égard à leur état de santé, de grossesse ou de leur orientation sexuelle.

19. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que, concernant la responsable du service développement de talent, le livre II du PSE explicite cette suppression de poste par le regroupement au sein d'un unique service « Ressources humaines » de deux services, celui de droit social et celui dédié au « Développement des talents ». De même, il ressort des pièces du dossier et du livre II que la suppression du poste de directrice du football féminin est motivée par la simplification de l'organisation de la FFF, le football féminin étant représenté à plusieurs niveaux au sein de la Fédération, et que son emploi ne répond plus à un besoin de la Fédération. En outre, la suppression du poste de directrice du business développement est justifiée par l'arrêt de l'activité liée à l'innovation ainsi que du projet de centre de performance au sein de la FFF, auquel cette dernière a renoncé pour des raisons budgétaires et que son emploi n'est plus nécessaire au sein de la Fédération. Par ailleurs, la suppression d'un emploi d'acheteuse au sein de la direction des finances, dans le cadre d'une catégorie homogène d'emploi qui comprend quatre autres salariés, est la conséquence du processus de digitalisation généralisé au sein de la FFF. A supposer que les requérantes critiquent l'application des critères d'ordre à cette salariée, ce n'est pas de nature à entacher d'illégalité la décision de validation attaquée. Enfin, concernant les rédacteurs Web, qui seraient artificiellement scindés en « rédacteurs pluri-médias », « chefs de projets » ou encore « responsables-adjoints de service », les requérantes n'apportent aucune précision permettant de considérer que ces catégories professionnelles auraient été déterminées de façon discriminatoire ou dans le but de cibler certains salariés.

20. Dès lors qu'il ne se déduit d'aucune pièce du dossier que les catégories professionnelles auraient été définies de manière discriminatoire, le moyen doit être écarté.

En ce qui concerne la compétence du signataire pour l'employeur :

21. Aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « *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. (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-24-1 du même code : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.* ». Enfin, aux termes de l'article L. 1233-57-2 : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 (...)* ». Il résulte de ces dispositions que, saisie d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration ne peut légalement le valider s'il n'a pas été régulièrement signé par des personnes ayant qualité pour engager, d'une part l'employeur et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

22. Il résulte de ce qui vient d'être dit, d'une part, qu'il incombe à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, de s'assurer de la qualité de ses signataires et, d'autre part, que le moyen tiré de l'absence de qualité des signataires d'un tel accord peut être, le cas échéant, utilement soulevé devant le juge de l'excès de pouvoir saisi de la légalité de la décision de validation. Toutefois, le moyen tiré, non de l'absence de qualité des signataires, mais seulement de ce que l'administration n'aurait pas procédé à la vérification de cette qualité, est inopérant.

23. En l'espèce, la FFF est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par des textes fédéraux divers, dont les statuts, le règlement intérieur, le règlement financier, ces trois textes ayant valeur de document statutaire car adoptés par délibération de l'assemblée fédérale en vertu des stipulations de l'article 11 des statuts de la Fédération, l'absence de publication du règlement financier étant sans incidence sur son application ou son entrée en vigueur.

24. D'une part, aux termes de l'article 18 des statuts : « *1. Le Comité Exécutif administre, dirige et gère la Fédération. Il suit l'exécution du budget. Il exerce l'ensemble des attributions que les présents Statuts n'attribuent pas à un autre organe de la Fédération. (...)* ». Aux termes de l'article 2 du règlement financier : « *Le Comité Exécutif détient les pouvoirs de direction et assure l'administration de la Fédération. Il suit l'exécution du budget. (...) Il est compétent pour traiter les problèmes relevant du contrôle économique de la Fédération. (...)* ».

25. D'autre part, aux termes de l'article 11 du règlement intérieur : « 1. *Le Directeur Général ou Directeur Général Délégué dirige l'Administration Fédérale (dénommé « Directeur Général » dans toutes les dispositions fédérales statutaires et réglementaires). Il est responsable devant le Comité Exécutif de la gestion du personnel de la Fédération.* 2. *Il assiste le Président dans la préparation et l'exécution des décisions du Comité Exécutif.* 3. *Il propose au Comité Exécutif, puis met en œuvre, les mesures d'organisation, de gestion et de contrôle qui visent à assurer le fonctionnement continu et efficace de l'administration fédérale. (...) 5. En application de l'article 22 des Statuts, le Directeur Général reçoit délégation générale pour signer tous les documents qui concourent au fonctionnement courant de la Fédération, à l'exception des engagements à valeur contractuelle dépassant un montant fixé par le Comité Exécutif. En revanche, il ne pourra en aucun cas signer de paiements.* ». Il ressort des pièces du dossier et d'un compte rendu du comité exécutif du 7 septembre 2017 que sont exclus de cette délégation les engagements à valeur contractuelle dépassant 300 000 euros. Aux termes de l'article 6 du règlement financier : « (...) *Le Directeur Général assume la gestion du personnel en respectant le budget préparé en concertation avec le Trésorier Général et voté par l'Assemblée Fédérale. A ce titre, il dirige l'ensemble du personnel de la Fédération. Il a tout pouvoir pour embaucher, licencier, définir la politique salariale.* ».

26. Il résulte de ce qui précède que le comité exécutif, selon l'article 18 des statuts, administre, dirige et gère la Fédération, et qu'il est l'organe compétent par défaut si les textes fédéraux ne donnent pas attribution à un autre organe. Par ailleurs, il exerce le contrôle économique de la Fédération selon l'article 2 du règlement financier et suit l'exécution du budget. Il en résulte que les pouvoirs du directeur général de la Fédération ne peuvent être exercés que dans le strict respect des textes fédéraux et qu'à défaut le comité exécutif est compétent. A cet égard, s'il résulte de l'article 6 du règlement financier que le directeur général peut notamment licencier, la négociation d'un plan de sauvegarde de l'emploi et la signature d'un accord majoritaire ne peuvent être assimilées à de simples licenciements. De même, ces mesures exceptionnelles ne peuvent être analysées comme un acte de fonctionnement courant au sens de l'article 22 du règlement intérieur, d'autant plus qu'elles impliquent un engagement financier important chiffré par le rapport de l'expert mandaté par le CSE à 2,8 millions d'euros, alors que l'article 22 du règlement intérieur limite la délégation octroyée au directeur général aux engagements contractuels ne dépassant pas la somme de 300 000 euros. Enfin, il ne ressort pas des pièces produites par la Fédération et notamment du procès-verbal du 4 juin 2021 que le plan de sauvegarde de l'emploi aurait été voté par l'assemblée fédérale pour le budget prévisionnel 2021/2022, ce procès-verbal mentionnant seulement page 7 que la Fédération ne procédera à aucune nouvelle embauche pour l'année 2020-2021. Dès lors, la FFF n'est pas non plus fondée à soutenir que l'article 6 du règlement financier donnait compétence au directeur général en tant qu'il assume la gestion du personnel en respectant le budget préparé par le trésorier général et voté par l'assemblée fédérale. Par conséquent, la directrice générale de la FFF ne pouvait pas signer l'accord majoritaire, étant dépourvue de qualité pour représenter l'employeur.

27. Dès lors, les requérantes sont fondées à soutenir que la décision du 16 juillet 2021 du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France est entachée d'illégalité et ne peut qu'être annulée.

Sur les conclusions présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

28. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge des requérantes, qui ne sont pas les parties perdantes dans la présente instance, la somme que la FFF demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens.

29. Il y a lieu de mettre à la charge de l'Etat la somme globale de 1500 euros à verser aux requérantes au titre des frais exposés par elles et non compris dans les dépens.

DECIDE :

Article 1^{er} : La décision du 16 juillet 2021 du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France est annulée.

Article 2 : L'Etat versera une somme globale de 1500 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative aux requérantes.

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 4 : Les conclusions présentées par la Fédération Française de Football sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à Mme L. G..., Mme C. R..., Mme V. J..., Mme F. J..., Mme P. G..., Mme A. B..., Mme E. R..., Mme M. P..., Mme S. B..., au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France et à la Fédération Française de Football.