

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 avril 2024

Renvoi devant la cour de justice de l'U.E.

M. SOMMER, président

Arrêt n° 386 FS-D

Pourvois n°
S 22-21.562
F 22-24.197 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 3 AVRIL 2024

1°/ M. [D] [I], domicilié [Adresse 1],

2°/ M. [L] [U], domicilié [Adresse 2],

ont formé respectivement les pourvois n° S 22-21.562 et F 22-24.197 contre deux arrêts rendus le 1er février 2022 par la cour d'appel de Nîmes (chambre civile, 5e chambre sociale PH), dans les litiges les opposant à la société Ineo Infracom, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 3], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, chacun, à l'appui de leur pourvoi, deux moyens de cassation.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SARL Cabinet François Pinet, avocat de MM. [U] et [I], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Ineo Infracom, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 5 mars 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Pietton, Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° S 22-21.562 et F 22-24.197 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Nîmes, 1er février 2022) et les productions, après que la société France Télécom l'a informée de sa décision de ne pas renouveler le marché couvrant les départements du Gard et de la Lozère, la société Inéo Infracom a proposé aux quatre-vingt-deux salariés rattachés à l'agence Sud-Est, dans l'attente de solutions pérennes, des affectations temporaires dans d'autres régions à compter du 1er juillet 2013, dans le cadre du régime de grand déplacement prévu par la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, applicable.

3. Elle a ainsi notifié à MM. [I] et [U] leur grand déplacement, respectivement à l'agence d'[Localité 4] et à l'agence de [Localité 6], du 1er juillet au 28 septembre 2013, et les a informés que leur adresse de rattachement administratif changeait au sein de la ville de [Localité 5].

4. Les salariés ont refusé ces modifications, le 28 juin 2013, et ont saisi, concomitamment avec neuf autres salariés, la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de leur contrat de travail.

5. Considérant que l'activité courante de l'entreprise impliquait régulièrement le redéploiement géographique du personnel de chantier en raison de la perte ou du gain de marchés et qu'aucune réduction d'effectifs n'était envisagée, l'employeur et plusieurs organisations syndicales représentatives ont conclu, le 29 juillet 2013, un accord de mobilité interne. En application de cet accord, deux propositions de poste ont été adressées à chacun des salariés qui les ont refusées, les 30 septembre et 30 décembre 2013 pour M. [I], les 27 novembre 2013 et 20 janvier 2014 pour M. [U].

6. Licenciés, ainsi que neuf autres salariés, pour motif économique le 10 juin 2014, en application de l'article L. 2242-23 du code du travail, ils ont formé devant la juridiction prud'homale une demande subsidiaire en contestation de leur licenciement.

7. Par jugements du 3 avril 2017, un conseil de prud'hommes a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [I], aux torts de l'employeur et a condamné ce dernier à payer au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts et a débouté M. [U] de ses demandes.

8. Par arrêts du 1er février 2022, la cour d'appel, infirmant le jugement concernant M. [I], et statuant à nouveau, a débouté ce dernier de ses demandes et a confirmé le jugement concernant M. [U].

9. Pour statuer ainsi, la cour d'appel a d'abord relevé que l'accord de mobilité signé le 29 juillet 2013 par la majorité des

organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, après la promulgation de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, mentionnait expressément qu'il avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs et a ensuite exclu toute fraude. Elle en a déduit que l'employeur n'avait pas méconnu les dispositions des articles 1 et 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, celles-ci n'ayant pas vocation à s'appliquer en l'absence de licenciement collectif.

Examen des moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

10. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande de nullité du licenciement et de leur demande en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et pour non-respect de l'obligation de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, alors « que selon les articles 1er et 2 de la directive n° 98/59/CE, lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord ; que les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés ; que l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne consacre le droit des "travailleurs ou [de] leurs représentants [à] se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales" ; que l'article 21 de la Charte sociale européenne dispose qu' "en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales () d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise" ; qu'aux termes de l'article L. 2242-23, alinéa 4, du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, "lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1" ; qu'il incombe au juge national de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, s'il peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité des articles 1er et 2 de la directive n° 98/59/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci ; qu'en cas d'impossibilité d'interpréter la réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec les articles 1er et 2 de la directive n° 98/59/CE et les articles 21 de la Charte sociale européenne et 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée, cette obligation s'imposant à la juridiction nationale en vertu des articles 1er et 2 de la directive n° 98/59/CE et des articles 21 de la Charte sociale européenne et 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne lorsque le litige oppose un salarié à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu des articles 21 de la Charte sociale européenne et 27 de la Charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un salarié à un employeur ayant la qualité de particulier ; qu'il en résulte que, nonobstant la référence de l'article L. 2242-23, alinéa 4, du code du travail à "un licenciement individuel pour motif économique", l'employeur qui, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, entend supprimer des emplois en cas de refus des propositions de mutation géographique ou professionnelle qui leur sont faites dans le cadre d'un accord de mobilité interne est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions prévues par l'article L. 1233-61 du code du travail sont remplies ; que, pour dire que les dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail relatives au plan de sauvegarde de l'emploi sont inapplicables et que la demande de nullité du licenciement n'est pas justifiée, la cour d'appel a retenu que "selon l'ancien article L. 2242-23, alinéa 4, du code du travail, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de

travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique" et que "le salarié s'est vu notifier son licenciement individuel pour motif économique en application de ces dispositions par lettre du 10 juin 2014" ; qu'elle en a déduit que "l'employeur n'apparaît pas avoir méconnu les dispositions des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail relatives au plan de sauvegarde de l'emploi et des articles 1 et 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, celles-ci n'ayant pas vocation à s'appliquer en l'absence de licenciement collectif" ; qu'en statuant ainsi, quand l'employeur avait l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi garantissant aux salariés une information et une consultation en temps utile, ainsi que des mesures d'accompagnement et de reclassement adaptées, si les licenciements prononcés par l'employeur, peu important leur qualification de licenciement individuel pour motif économique par l'article L. 2242-23 du code du travail, concernaient au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 2242-23, alinéa 4, du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, par refus d'application les articles L. 1233-3 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, L. 1233-61 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, L. 1233-62 du code du travail en sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et L. 1235-10 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, tels qu'interprétés à la lumière des articles 1er et 2 de la directive n°98/59/CE, 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 21 de la Charte sociale européenne. »

11. A titre subsidiaire, ils demandent que soient posées à la Cour de justice de l'Union européenne les questions suivantes :

« L'article 2 de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 du Conseil de l'Union européenne doit-il être interprété en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à ce dernier article lorsqu'il envisage de procéder à plusieurs licenciements individuels pour motif économique du fait du refus par les salariés de la modification de leur contrat de travail en vertu d'un accord de mobilité interne dès lors que le nombre de licenciements envisagés sur une même période peut être qualifié de licenciement collectif au sens de l'article 1 i) et ii) de la directive ?

L'information ou la consultation du comité d'entreprise avant la conclusion d'un accord relatif à la mobilité interne avec des organisations syndicales représentatives, en application des articles L. 2242-21 et suivants du code du travail, dispense-t-il l'employeur d'informer et de consulter les représentants du personnel, conformément à l'article 2.2 à 2.4 de la directive 98/59/CE, en cas de licenciement de salariés ayant refusé l'application à leur contrat de travail des stipulations de cet accord, lorsque le nombre de licenciements envisagés dépasse le nombre de licenciements prévus à l'article 1 a) de la directive précitée ? »

Rappel des textes applicables

Le droit de l'Union

12. Selon l'article 1er de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs :

1. Aux fins de l'application de la présente directive :

a) on entend par "licenciements collectifs" : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les Etats membres :

i) soit, pour une période de trente jours :

– au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;

- au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par "représentants des travailleurs" : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, point a), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq.

13. L'article 2 de la directive 98/59/CE prévoit que :

1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

3. Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations :

a) de leur fournir tous renseignements utiles et

b) de leur communiquer, en tout cas, par écrit :

i) les motifs du projet de licenciement ;

ii) le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ;

iii) le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ;

iv) la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ; [...]

Le droit national

14. Aux termes de l'article L. 2242-21, alinéa 1, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

15. Aux termes de l'article L. 2242-22 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :

1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par

l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;

2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

16. Selon l'article L. 2242-23 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

17. Selon l'article L. 2323-6 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, le comité d'entreprise doit être informé et consulté avant toute décision de l'employeur sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

18. Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Soc., 5 mai 1998, pourvoi n° 96-13.498, Bull., V, n° 219), il résulte de la combinaison des articles L. 2323-2 et L. 2323-6 (anciennement L. 431-5 et L. 432-1) du code du travail, alors applicables, que la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise quand elle porte sur l'une des questions ou mesures visées par le second de ces textes, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de la négociation d'un accord collectif d'entreprise portant sur l'un des objets soumis légalement à l'avis du comité d'entreprise.

Motifs justifiant le renvoi préjudiciel

19. La Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit (CJUE, arrêt du 21 septembre 2017, Socha, C-149/16) que l'article 1er, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à cet article 2 lorsqu'il envisage de procéder, au détriment des travailleurs, à une modification unilatérale des conditions de rémunération qui, en cas de refus d'acceptation de la part de ces derniers, entraîne la cessation de la relation de travail, dans la mesure où les conditions prévues à l'article 1er, paragraphe 1, de cette directive sont remplies.

20. Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, arrêt du 22 avril 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08*) a exposé que la raison d'être et l'efficacité de consultations avec les représentants des travailleurs supposent que soient arrêtés les facteurs à prendre en compte au cours de celles-ci, étant donné qu'il est impossible de mener des consultations de manière appropriée et en conformité avec leurs objectifs à défaut de détermination des éléments pertinents relatifs aux licenciements collectifs envisagés. Lorsqu'une décision censée conduire à des licenciements collectifs n'est qu'envisagée et que, dès lors, de tels licenciements ne sont qu'une probabilité et que les facteurs pertinents pour des consultations ne sont pas connus, lesdits objectifs ne sauraient être atteints. Elle a dit pour droit que : « 2) La naissance de l'obligation de l'employeur d'entamer les consultations sur les licenciements collectifs envisagés ne dépend pas du fait que celui-ci soit déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements exigés à l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, sous b), de la directive 98/59. »

21. L'article L. 2242-23, alinéa 4, du code du travail, qui prévoit que le licenciement fondé sur le refus par le salarié d'application à son contrat des stipulations de l'accord de mobilité négocié est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique, exclut ainsi l'application des dispositions des articles L. 1233-28 à L. 1233-33 du code du travail relatifs à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

22. Dès lors, se pose la question de savoir si les licenciements pour motif économique fondés sur le refus par les salariés de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif de mobilité doivent être considérés comme constituant une cessation du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59/CE du Conseil, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre total de licenciements intervenus.

23. En cas de réponse positive à cette première question, lorsque le nombre de licenciements envisagés dépasse le nombre de licenciements prévus à l'article 1 a) de la directive précitée, l'information et la consultation du comité d'entreprise avant la conclusion d'un accord relatif à la mobilité interne avec des organisations syndicales représentatives, en application des articles L. 2242-21 et suivants du code du travail, dispensent-elles l'employeur d'informer et de consulter les représentants du personnel, conformément à l'article 2, paragraphes 2 à 4, de la directive 98/59/CE ?

PAR CES MOTIFS, la Cour :

Vu l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

RENVOIE à la Cour de justice de l'Union européenne les questions suivantes :

« 1°/ L'article 1er, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59/CE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs doit-il être interprété en ce sens que les licenciements pour motif économique fondés sur le refus par les salariés de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif de mobilité doivent être considérés comme constituant une cessation du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre total de licenciements intervenus ?

2°/ En cas de réponse positive à cette première question, lorsque le nombre de licenciements envisagés dépasse le nombre de licenciements prévus à l'article 1 a) de la directive précitée, l'article 2, paragraphes 2 à 4, de la directive 98/59/CE doit-il être interprété en ce sens que l'information et la consultation du comité d'entreprise avant la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne avec des organisations syndicales représentatives, en application des articles L. 2242-21 et suivants du code du travail, dispensent l'employeur d'informer et de consulter les représentants du personnel ? »

SURSOIT à statuer sur le pourvoi jusqu'à la décision de la Cour de justice de l'Union européenne ;

Réserve les dépens ;

DIT qu'une expédition du présent arrêt ainsi que le dossier de l'affaire seront transmis par le directeur de greffe de la Cour de cassation au greffe de la Cour de justice de l'Union européenne ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois avril deux mille vingt-quatre.