

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MONTREUIL**

N°s 2409961, 2410697, 2410702

M. C... AC... et autres
UNION LOCALE DES SYNDICATS CGT
D'AULNAY-SOUS-BOIS et autres
FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA
METALLURGIE CGT et autres

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Lançon
Rapporteuse

Le tribunal administratif de Montreuil

(5^e chambre)

M. Bernabeu
Rapporteur public

Audience du 2 octobre 2024
Décision du 10 octobre 2024

66-07

C

Vu la procédure suivante :

I. Par une requête et un mémoire, enregistrés les 11 juillet 2024 et 28 août 2024 sous le n° 2409961, M. C. et autres, représentés par Me Rilov, demandent au tribunal :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 27 mai 2024 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société par actions simplifiée (SAS) MA France ;

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

Ils soutiennent que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée en ce qu'elle ne permet pas d'établir que l'administration a porté son appréciation au regard des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe, en application du 1° de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, ne mentionne pas que l'administration a procédé à l'examen du nombre des suppressions d'emplois et des

catégories professionnelles visées par le projet de licenciement collectif, ne mentionne pas le périmètre du groupe de reclassement ni les sociétés composant ce groupe de reclassement ni les recherches de reclassement qui ont été menées auprès de chacune d'entre elles, ne mentionne pas le contrôle de l'administration sur la proportionnalité et le caractère suffisant des mesures de reclassement au regard des moyens dont dispose l'entreprise, ne comporte aucun élément sur le contrôle du respect, par l'employeur, de son obligation de prendre des mesures de prévention adaptées en vue d'assurer la santé et la sécurité des salariés ;

- elle est entachée d'une erreur de droit, l'administration ayant méconnu l'étendue de son contrôle sur l'ensemble de ces points précités ;

- elle est entachée d'une erreur de droit en ce que le comité social et économique (CSE) n'a pas été régulièrement consulté dès lors que le document remis ne précise ni le périmètre du groupe ni son organigramme ni la liste ou le nombre de ses filiales situées en France, que le CSE ne s'est pas vu remettre de plan de reclassement et qu'il a été consulté sur la version définitive du document unilatéral et non sur un projet ;

- elle est entachée d'une erreur de droit en ce que le document unilatéral ne contient aucun plan de reclassement ni aucune liste des postes de reclassement identifiés par le liquidateur, de leur nombre, de leur nature ou de leur localisation et que l'administration n'a pas procédé à un contrôle du contenu des mesures de reclassement ;

- elle est entachée d'une erreur de droit en ce que l'administration n'a pas procédé au contrôle du respect, par l'employeur, de son obligation de reclassement et de contribution financière auprès de l'ensemble des sociétés du groupe ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors le liquidateur judiciaire n'a pas procédé à des recherches loyales et sérieuses de reclassement au sein de chacune des sociétés du groupe CLN, n'a pas sollicité leur contribution financière au plan de reclassement et n'a pas procédé à des recherches de reclassement au sein des sociétés du groupe Stellantis ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que le document unilatéral ne détermine pas les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement collectif mais se borne à reprendre la liste des postes dont le licenciement a été autorisé par le jugement du tribunal de commerce de Bobigny du 13 mai 2024, en méconnaissance de l'article L.1233-57-3 du code du travail lequel ne définit pas les catégories professionnelles dont le licenciement est autorisé ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que le document unilatéral ne définit pas de mesures d'identification, d'évaluation et de prévention des risques résultant de la réorganisation de l'entreprise, ni aucune mesure de suivi de la mise en œuvre du plan, notamment au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Par un mémoire en défense, enregistré le 6 août 2024, le directeur régional et interdépartemental 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 soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 5 août 2024 et 3 septembre 2024, Me Patrick Legras de Grandcourt et la société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) Bally MJ, liquidateurs judiciaires de la société MA France, représentés par Me Grisoni, concluent au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de chacun des requérants la somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Des mémoires ont été enregistrés pour les requérants, les 3 et 9 septembre 2024, et n'ont pas été communiqués.

Un mémoire a été enregistré pour le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, le 9 septembre 2024, et n'a pas été communiqué.

II. Par une requête et un mémoire, enregistrés les 25 juillet 2024 et 27 août 2024, sous le n° 2410697, l'Union locale des syndicats CGT d'Aulnay-sous-Bois, M. B... M..., M. J... F..., Mme D... F..., M. Z... L..., M. N... Y..., M. Q... K... et M. AD... A..., représentés par Me Dufresne-Castets et Me Repolt, demandent au tribunal :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 27 mai 2024 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société MA France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 2 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ainsi que les « entiers dépens ».

Ils soutiennent que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée quant à la réalité de la cessation d'activité et à la suppression des postes, au périmètre du groupe de reclassement et à la réalité des recherches de reclassement ;

- elle est insuffisamment motivée en fait en ce qu'elle ne mentionne pas le contrôle de l'administration sur la proportionnalité et le caractère suffisant des mesures de reclassement au regard des moyens dont dispose l'entreprise ;

- elle est insuffisamment motivée en fait en ce qu'elle ne comporte aucun élément sur le contrôle du respect, par l'employeur, de son obligation de sécurité ;

- elle est entachée d'une erreur de droit en ce que le comité social et économique, d'une part, n'a pas été régulièrement informé et consulté sur le volet économique et sur le volet social du projet à défaut de présentation d'un plan de reclassement tel qu'exigé par les articles L. 1233-61 et L. 1233-32 du code du travail, d'autre part, qu'il n'a pas pu utilement rendre d'avis avant la saisine de l'administration pour homologation du document unilatéral, en outre, qu'il n'a pas rendu d'avis sur la décision d'état de cessation des paiements, enfin, qu'aucun vote formel n'a été organisé tant sur les mesures sociales d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi que sur les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ;

- elle est entachée d'une erreur de droit, l'administration ayant méconnu l'étendue de son contrôle en ne contrôlant pas, d'une part, la proportionnalité des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise et du groupe, d'autre part, le périmètre du groupe de reclassement ni, dès lors, la réalité et le sérieux des recherches de reclassement au sein de celui-ci, ni le respect, par l'employeur, de son obligation de reclassement et de contribution financière auprès de l'ensemble des sociétés du groupe, enfin, l'existence d'un plan de reclassement ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que le document unilatéral ne comprend ni évaluation ni mesures de prévention des risques résultant du projet de licenciement collectif.

Par un mémoire en défense, enregistré le 9 août 2024, le directeur régional et interdépartemental 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 soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 5 août 2024, Me Patrick Legras de Grandcourt et la société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) Bally MJ, liquidateurs judiciaires de la société MA France, représentés par Me Grisoni, concluent au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de chacun des requérants la somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Un mémoire a été enregistré, le 3 septembre 2024, pour le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France et n'a pas été communiqué.

Un mémoire a été enregistré, le 3 septembre 2024, pour Me Patrick Legras de Grandcourt et la SELARL Bally MJ et n'a pas été communiqué.

III. Par une requête, enregistrée le 25 juillet 2024 sous le n° 2410702, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, l'Union des syndicats CGT de Seine-Saint-Denis, M. I... T..., U... P..., S... W..., X... AA..., H... R... et E... O..., représentés par Mme G... et Me Menge, demandent au tribunal :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 27 mai 2024 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société MA France ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 4 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ainsi que les « entiers dépens ».

Ils soutiennent que :

- la décision attaquée est insuffisamment motivée, en particulier quant à la réalité des suppressions de poste et de la cessation d'activité, au périmètre du groupe pour la recherche des moyens et le reclassement, à l'ampleur des moyens dont dispose l'entreprise pour l'appréciation de mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, à l'évaluation des risques professionnels et à l'appréciation des mesures de prévention consécutives ;

- elle est entachée d'une erreur de droit en ce que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique est irrégulière dès lors, d'une part, qu'il n'a pas disposé des informations suffisantes quant aux causes économiques de la cessation d'activité et des licenciements, d'autre part, qu'il n'a pas été destinataire d'un plan de reclassement, enfin qu'il n'a pas rendu d'avis sur le projet de restructuration, sur le licenciement pour motif économique ni sur le plan de sauvegarde de l'emploi ;

- elle est entachée d'une erreur de droit en ce que l'administration n'a pas procédé au contrôle qui lui incombait, d'une part, de la proportionnalité des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise, d'autre part, de l'obligation du liquidateur judiciaire de rechercher les moyens du groupe pour l'abondement du plan de sauvegarde de

l'emploi et pour les mesures de reclassement en l'absence de définition du périmètre du groupe concerné ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation en ce que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit un budget insuffisant au regard des moyens disponibles de l'entreprise et ne comprend pas de plan de reclassement et que le liquidateur judiciaire n'a pas satisfait à ses obligations en matière de reclassement ;

- elle est entachée d'une erreur d'appréciation dès lors que le document unilatéral ne comprend ni évaluation ni mesures de prévention des risques psychosociaux résultant du projet de licenciement collectif.

Par un mémoire en défense, enregistré le 9 août 2024, le directeur régional et interdépartemental 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 soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 5 août 2024, Me Patrick Legras de Grandcourt et la société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) Bally MJ, liquidateurs judiciaires de la société par actions simplifiée (SAS) MA France, représentés par Me Grisoni, concluent au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de chacun des requérants la somme de 1 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code de commerce ;
- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Lançon,
- les conclusions de M. Bernabeu, rapporteur public,
- les observations de Me Dufresne-Castets, avocate des requérants dans l'instance n° 2410697, de Me Rilov, avocat des requérants dans l'instance n° 2409961, de Me Menge, avocate des requérants dans l'instance n° 2410702,
- les observations de Me Grisoni, avocat de Me Patrick Legras de Grandcourt et de la SELARL Bally MJ, liquidateurs judiciaires de la société MA France.

Considérant ce qui suit :

1. Par un jugement du 13 mai 2024, le tribunal de commerce de Bobigny a prononcé la liquidation judiciaire sans poursuite d'activité de la société MA France, appartenant au groupe italien CLN Group et spécialisée dans la fabrication de pièces de carrosserie pour le secteur automobile, entraînant la suppression de deux cent quatre-vingts emplois. Le mandataire judiciaire de la société MA France a saisi, le 21 mai 2024, le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-

France à fin d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique de plus de cinquante salariés au sein de son établissement unique. Par une décision du 27 mai 2024, le DRIETS d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral qui lui était soumis. Par les requêtes enregistrées sous les n^{os} 2409961, 2410697 et 2410702 qu'il y a lieu de joindre pour statuer par un seul jugement, les requérants, ci-dessus visés, demandent au tribunal l'annulation de la décision précitée du 27 mai 2024.

Sur le désistement de M. A... :

2. Par un courrier du 26 août 2024, M. A... déclare se désister de son action pour « s'orienter vers la proposition du mandataire soit l'indemnité transactionnelle ». Ce désistement est pur et simple, rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

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

4. Il résulte de ces dispositions que, pour les entreprises qui sont en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), des effets qui diffèrent selon que cette annulation est fondée sur un moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision en cause ou sur un autre moyen. Par suite, lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un PSE d'une entreprise qui est en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours commencer par se prononcer sur les moyens autres que celui tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative, en réservant, à ce stade, un tel moyen. Lorsqu'aucun de ces moyens n'est fondé, le juge administratif doit ensuite se prononcer sur le moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative, lorsqu'il est soulevé.

En ce qui concerne la légalité interne de la décision contestée :

S'agissant de la procédure d'information et de consultation du CSE :

5. Aux termes de l'article L. 1233-58 du code du travail : « *I. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui*

envisage des licenciements économiques, met en œuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4. / L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2323-31 ainsi qu'aux articles : / (...) 3° L. 1233-30, I à l'exception du dernier alinéa, et dernier alinéa du II, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ; / 4° L. 1233-34 et L. 1233-35 premier alinéa et, le cas échéant, L. 2325-35 et L. 4614-12-1 du code du travail relatifs au recours à l'expert ; / 5° L. 1233-31 à L. 1233-33, L. 1233-48 et L. 1233-63, relatifs à la nature des renseignements et au contenu des mesures sociales adressés aux représentants du personnel et à l'autorité administrative ; / 6° L. 1233-49, L. 1233-61 et L. 1233-62, relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi ; / 7° L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6, pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés. / (...) ». Aux termes de l'article L. 1233-24-24 du même code : « A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. » Aux termes de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 1233-57-3 du même code : « En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié (...) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, (...) ». L'article L. 1233-30 de ce code dispose : « I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ; / 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. / (...) » Selon l'article L. 1233-31 du même code : « L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. / Il indique : / 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; / 2° Le nombre de licenciements envisagé ; / 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; / 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; / 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; / 6° Les mesures de nature économique envisagées ; 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ».

6. Il résulte des dispositions du code du travail citées au point précédent que, lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un PSE, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, seul compétent, que la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel a été régulière et que ce document et le plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu sont conformes aux exigences résultant des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles qui le régissent et qui sont mentionnées à cet article. L'administration ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le CSE a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi, et que le document et le plan de sauvegarde qu'il comporte contiennent tous les éléments ainsi exigés et qu'il appartient à l'administration de contrôler.

7. S'agissant du contrôle du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, il incombe à l'administration, dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation, de vérifier que l'employeur a adressé au comité social et économique, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité ou à des observations ou des injonctions formulées par l'administration, parmi tous les éléments utiles qu'il doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

8. Il ressort des pièces du dossier que le CSE de la société MA France a été réuni en vue de son information, le 21 mai 2024, sur l'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire prononcée par jugement du tribunal de commerce du 13 mai 2024 dont une copie était annexée au document d'information remis aux représentants du personnel, sur le volume et la structure des effectifs, sur la mise en œuvre du plan de réorganisation et de restructuration prévoyant la suppression de la totalité des postes de travail de l'entreprise, sur le projet de licenciement pour motif économique en particulier sur le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. Selon les termes de l'extrait du procès-verbal de réunion rédigé par le secrétaire du CSE : « Les avis sollicités sur chacun des points de l'ordre du jour sont donnés après la suspension de séance. »

9. En premier lieu, le CSE a reçu communication, préalablement à la réunion du 21 mai 2024, du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi en vue de sa consultation, lequel document indique que : « La société appartient au groupe CLN, groupe italien. / Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-4 du Code du travail, les sociétés disposant d'une implantation sur le territoire national ont été interrogées afin de connaître les éventuels postes disponibles en reclassement. / Aucune réponse positive n'a été réceptionnée à ce jour ». Sont versés au dossier, par les liquidateurs judiciaires de la société MA France, les courriers, datés des 15 et 16 mai 2024, adressés aux sociétés CLN Group, MW Italia, MA Italia, Distribution Roues (DR), AB..., IDEST, ACIER PLUS, MW, V... et MA Sochaux, ainsi qu'un document intitulé « organigramme du groupe CLN » dont il ressort que les entreprises situées en France sont MW France, DR, V..., IDEST, MA Sochaux, AB..., et ACIER Plus. Il ne ressort pas de l'extrait de procès-verbal de consultation du CSE du 21 mai 2024, précédemment cité, que l'institution représentative du personnel ait discuté du périmètre des recherches de reclassement interne ni qu'elle ait formulé des objections ou questions sur ce point du document unilatéral. En outre, les requérants se bornent à évoquer des entreprises dont ils soutiennent qu'elles auraient dû être sollicitées en vue du reclassement interne des salariés, sans autre précision notamment sur leur lien avec la société MA France, alors qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le périmètre de recherche de reclassement interne au niveau du groupe auquel appartient la société MA France aurait dû être élargi à d'autres entités que celles mentionnées plus haut. Dans ces conditions, et malgré l'absence, dans le document unilatéral portant PSE communiqué aux membres du CSE, de la liste nominative des entreprises constitutives du groupe devant être retenu pour le reclassement interne des salariés, il n'apparaît pas que le CSE n'aurait pas été

destinataire de tous les éléments utiles pour qu'il formule son avis en toute connaissance de cause.

10. En deuxième lieu, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : « *En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1^o à 5^o de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1^o à 5^o de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : / 1^o Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; / 2^o Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3^o Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. / Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.* ». L'article L. 1233-58 du même code dispose : « *(...) / II.- Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 est validé et le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7. / Par dérogation au 1^o de l'article L. 1233-57-3, sans préjudice de la recherche, selon le cas, par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, des moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative homologue le plan de sauvegarde de l'emploi après s'être assurée du respect par celui-ci des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise. / (...)* ».

11. En vertu de l'article L. 1233-61 du code du travail, le PSE doit comprendre 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. Il doit prévoir, a minima, des mesures listées par l'article L. 1233-62 du même code telles que des actions de reclassement interne et externe, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter ce reclassement, des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail notamment en matière d'heures supplémentaires. Enfin, l'article L. 1233-63 du même code impose au PSE de préciser les modalités de suivi de sa mise en œuvre.

12. En l'espèce, le document unilatéral portant PSE soumis à la consultation du CSE indique qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise dont la liquidation judiciaire a été prononcée sans poursuite d'activité, entraînant la suppression de l'ensemble des emplois existants. En outre, ainsi qu'il a été dit au point 9, le document précise que l'ensemble des entités du groupe ont été interrogées quant à l'existence de postes vacants susceptibles d'être proposés au titre du reclassement interne des salariés. Contrairement aux affirmations des requérants, il n'est pas établi que le liquidateur judiciaire ait eu connaissance, à la date de la réunion du CSE du 21 mai 2024, de l'existence de postes disponibles dans les

filiales du groupe sollicitées. Enfin, le document contient les mesures listées à l'article L. 1233-62 du code du travail. Dans ces conditions, le document unilatéral contenait un plan de reclassement au sens de l'article L. 1233-61 du code du travail, la circonstance qu'à la date de la consultation du CSE aucune des entreprises du groupe n'ait favorablement répondu aux sollicitations de MA France étant sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE.

13. En troisième lieu, la seule circonstance que le même jour ont eu lieu la réunion d'information et de consultation du CSE puis le dépôt de la demande d'homologation du document unilatéral sur le portail informatique dédié de l'administration, n'est pas de nature à entacher d'illégalité la décision d'homologation attaquée.

14. En quatrième lieu, il ressort des pièces du dossier qu'était jointe à la convocation à la réunion du CSE du 21 mai 2024 une note d'information comprenant les éléments relatifs à la situation économique et financière à l'origine de l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire de la société MA France, en particulier la perte du projet K0, la perte du client Stellantis qui représentait 70 % de son chiffre d'affaires en 2022, les pertes significatives enregistrées par l'entreprise liquidée depuis 2019, et l'augmentation du coût des énergies, en fournissant des données chiffrées. Par ailleurs, le jugement du tribunal de commerce de Bobigny du 13 mai 2024 prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise sans maintien d'activité était annexé à la note. Ainsi, les représentants du personnel ont disposé de l'ensemble des informations relatives aux raisons économiques et financières exigées par les dispositions de l'article L. 1233-31 du code du travail citées au point 5.

15. En cinquième lieu, il ressort des termes de l'extrait du procès-verbal de la réunion du 21 mai 2024 précité que l'ensemble des points à l'ordre du jour ont été soumis pour avis à l'instance représentative du personnel, laquelle a reçu une note d'information relative aux incidences de la restructuration envisagée sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et aux mesures prises en vue de prévenir les risques psycho-sociaux en résultant. A l'occasion de la réunion précitée, le CSE a présenté, notamment, des observations quant à la cellule d'écoute qui a été mise en place en vue de prévenir les risques psycho-sociaux consécutifs au projet de réorganisation de l'entreprise. Par suite, le CSE a bien été consulté sur les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

16. En dernier lieu, il résulte de ce qui a été dit aux points 8 et 15, que le CSE a rendu un avis sur l'ensemble des points devant être soumis à sa consultation en application des dispositions de l'article L. 1233-30 du code du travail, l'absence de mention d'un vote formalisé au procès-verbal de la réunion n'étant pas de nature à caractériser une irrégularité dans sa consultation.

17. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du PSE doit être écarté.

S'agissant du contenu du document unilatéral :

Quant au plan de reclassement :

18. Il résulte d'une part des articles L. 1233-61, L. 1233-62, L. 1233-24-4 et L. 1233-57-3 du code du travail et d'autre part de l'article L. 1233-4 du code du travail, cités aux points 5, 10 et 11, qu'au stade du document unilatéral portant PSE d'une entreprise, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer qu'en application des articles L. 1233-61 et

suivants du code du travail, le plan de reclassement intégré au PSE est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, que l'employeur, ou l'administrateur judiciaire ou le liquidateur judiciaire selon les cas, a identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise et, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, que l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, a procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement sur le territoire national dans les autres entreprises du groupe, quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir à ces postes, en indiquant dans le plan, pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, leur nombre, leur nature et leur localisation.

19. En premier lieu, il résulte de ce qui a été dit aux points 9 et 12 que le document unilatéral portant PSE contenait un plan de reclassement. Par suite, le moyen tiré de l'erreur de droit sur ce point doit être écarté.

20. En deuxième lieu, il résulte des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article L. 1233-58 du code du travail, citées au point 10, applicables aux entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaire que, lorsque l'administration est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il lui appartient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier, dans le cas des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, d'une part, que l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur a recherché, pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, les moyens dont disposent l'unité économique et sociale et le groupe auquel l'entreprise appartient et, d'autre part, que le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas insuffisant au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise.

21. D'une part, par des courriers datés des 15 et 16 mai 2024, le liquidateur de la société MA France a demandé à l'ensemble des sociétés du groupe CLN un abondement financier du plan de sauvegarde de l'emploi. Dès lors, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le liquidateur n'a pas recherché les moyens dont dispose le groupe pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi.

22. D'autre part, lorsque l'entreprise demandant l'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire, l'article L. 641-13 du code de commerce impose au liquidateur judiciaire l'ordre de paiement des créanciers et le 4^o de l'article L. 3253-8 du code du travail dispose que l'assurance de garantie des salaires couvre notamment les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) homologué d'une entreprise en liquidation judiciaire. Par suite, la circonstance que l'actif de l'entreprise est pour partie disponible ne peut utilement être invoquée pour soutenir que le PSE n'est pas suffisant au regard des moyens de cette entreprise.

23. Il ressort des pièces du dossier que l'entreprise MA France a été placée en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité et présentait un passif alors évalué à la somme de 64 284 631 euros dont 35 405 701 euros exigibles. En outre, les sociétés du groupe CLN n'ont pas été en mesure d'abonder financièrement le plan. La cessation de l'activité de l'entreprise dans le cadre de la liquidation judiciaire empêchait tout reclassement interne et, ainsi qu'il a été dit plus haut, aucun poste de reclassement n'existait au sein du groupe, à la date de la décision en litige. Les mesures d'accompagnement en vue du reclassement, arrêtées par le PSE, consistent en un « voyage de reconnaissance » de deux jours et une nuit avec prise en charge du transport et de l'hébergement pour un coût maximal de 500 euros TTC par salarié, et en l'engagement de la société à « prendre en charge » les formations d'adaptation nécessaires avec financement ou remboursement d'un déménagement « standard » individuel à hauteur de 1 000 euros TTC

maximum par salarié, rémunération de deux journées de recherche de logement ainsi que, en l'absence de déménagement, prise en charge des frais de déplacement sur la base de deux aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu de travail, par mois pendant trois mois. Il est également prévu que les honoraires d'agence en cas de location ou d'achat soient remboursés dans la limite de 500 euros HT. Par ailleurs, la société MA France étant éligible au fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique de la filière automobile, le reclassement externe comprend les mesures propres à ce dispositif, figurant dans une notice jointe au document unilatéral, telles qu'un accompagnement avant le licenciement, dans le cadre de la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP), comme le prévoit l'article L. 1233-57-3 du code du travail, et, après le licenciement, dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) mentionné à l'article L. 1233-65 de ce code, et diverses aides financières pour le reclassement et pour compenser les pertes éventuelles de rémunération liées au nouvel emploi. De plus, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, les organismes professionnels de la branche des industries et métiers de la métallurgie de la région Ile-de-France ainsi que des sociétés « exerçant une activité connexe ou similaire à celle exercée par société MA France et situées dans les bassins d'emploi où l'entreprise est implantée » ont été sollicitées par courriers datés du 17 mai 2024 en vue du reclassement externe des salariés de MA France. Le PSE prévoit également des mesures d'aide à la formation, d'aide à la création d'entreprise et d'aide à la mobilité géographique, à destination de tous les salariés en recherche d'emploi, pour un plafond de 1 000 euros TTC par salarié porté à 1 500 euros TTC pour les salariés présentant des difficultés de recrutement. Enfin, une prise en charge des frais annexes à la formation, à la validation des acquis de l'expérience, à la création d'entreprise et à la mobilité géographique en cas de reclassement externe était prévue par l'assurance de garantie des salaires (AGS) et sous conditions détaillées, portant ainsi le budget global du plan de 150 000 euros à 280 000 euros dans sa version mise à jour adressée à la DRIETS d'Ile-de-France.

24. L'administration, à qui il n'incombait pas d'apprécier le caractère proportionné du plan de reclassement ni d'en apprécier le caractère suffisant au regard des moyens du groupe, a pris en compte l'ensemble des éléments précités. Dans ces conditions, eu égard aux moyens financiers limités de l'entreprise, aux mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement et aux efforts de formation prévus pour le reclassement interne des salariés, c'est à bon droit que le DRIETS d'Ile-de-France a considéré que ce plan revêtait un caractère suffisant. Par suite, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation quant au caractère suffisant des mesures de reclassement interne doit être écarté. Pour les mêmes motifs, le moyen tiré de ce que l'administration n'aurait pas procédé au contrôle du caractère suffisant des mesures de reclassement doit être écarté.

25. En troisième lieu, il résulte de ce qui a été dit aux points 9 et 20 que le liquidateur judiciaire, désigné le 13 mai 2024, à qui il ne revenait pas de solliciter les sociétés du groupe Stellantis, a satisfait à l'obligation de reclassement qui lui incombait, rappelée au point 18, en procédant à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement sur le territoire national dans les autres entreprises du groupe, lesquelles, sollicitées par courriers des 15 et 16 mai 2024, n'avaient, selon les pièces du dossier, pas répondu favorablement à la date du dépôt de la demande d'homologation du document unilatéral portant PSE. Par suite, les moyens tirés de ce que l'administration n'aurait pas procédé au contrôle du respect par le liquidateur judiciaire de son obligation de rechercher sérieusement le reclassement des salariés concernés ou commis une erreur d'appréciation sur ce point doivent être écartés.

Quant aux catégories professionnelles :

26. Si en vertu de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, il appartient en principe à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe les catégories professionnelles mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec le CSE au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir, que ces catégories regroupent l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, la définition de telles catégories professionnelles n'a d'objet que si l'employeur doit faire un choix parmi les salariés à licencier. Tel n'est pas le cas lorsque tous les emplois d'une entreprise sont supprimés, en raison de la cessation totale et définitive de l'activité de l'entreprise.

27. Il ressort des pièces du dossier que la liquidation judiciaire sans poursuite d'activité de la société MA France, prononcée par jugement du tribunal de commerce de Bobigny du 13 mai 2024, entraîne la fermeture de l'entreprise et la suppression de l'ensemble des emplois de son établissement unique et, par suite, le licenciement des deux cent soixante-dix-neuf salariés de l'entreprise, ainsi que l'indique le document unilatéral. Par suite, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation de la définition des catégories professionnelles concernées par le PSE ne peut qu'être écarté comme inopérant.

Quant à l'obligation de sécurité de l'employeur :

28. Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. / Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. / L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* ».

29. S'agissant du contrôle du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis en vue de son homologation, de vérifier, au vu de ces éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité d'entreprise ou désormais du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du PSE, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs.

30. Il ressort des pièces du dossier que des risques pour la santé des salariés résultant du projet de fermeture de l'entreprise et de la cessation de toute activité de la société MA France ont été identifiés et que des mesures de prévention ont été arrêtées, donnant lieu à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et à l'élaboration d'un document remis aux membres du CSE à l'occasion de la réunion du 21 mai 2024. Ces mesures comprennent l'information des salariés quant à la possibilité de solliciter le médecin du travail, lequel a été spécialement interrogé sur ce point par le liquidateur judiciaire, la mise en place d'une permanence animée par des psychologues sur site, un soutien psychologique

complémentaire et des réunions collectives d'information du personnel pour répondre aux questions organisés dans le cadre du fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique de la filière automobile, la mise en place d'une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle et d'une cellule d'écoute animée par une psychologue, ainsi que l'information individuelle sur l'état d'avancement du règlement des créances salariales. De telles mesures, qui prévoient l'information et l'accompagnement des salariés sont de nature à prévenir les risques psycho-sociaux résultant, notamment, de la fermeture de l'entreprise, de ses conséquences ainsi que des difficultés de reclassement éventuelles. Ces éléments figuraient dans le document unilatéral et ont fait l'objet d'un examen de la part du DRIETS d'Ile-de-France qui concluait au caractère suffisant des mesures ainsi décrites. Par suite, les moyens tirés de l'absence de contrôle par l'administration et d'erreur d'appréciation du respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs doivent être écartés.

Quant aux modalités de suivi du plan :

31. Aux termes de l'article L. 1233-63 du code du travail : *« 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. »*.

32. Il ne résulte d'aucune disposition légale que les modalités de suivi précitées doivent porter sur les mesures du PSE prises dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur. En outre, contrairement aux affirmations des requérants, le document unilatéral comprend les modalités de suivi tant du plan de reclassement que l'ensemble des mesures arrêtés par le PSE. Par suite, le moyen doit être écarté.

En ce qui concerne la motivation de la décision contestée :

33. Aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : *« L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée. / (...) »*.

34. En vertu de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, la décision expresse par laquelle l'administration homologue un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles cette décision est notifiée puissent à sa seule lecture en connaître les motifs. Si le respect de cette règle de motivation n'implique ni que l'administration prenne explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton, il lui appartient, toutefois, d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen.

35. Doivent ainsi y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe ainsi que, à ce titre, ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement. En outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration

d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

36. En l'espèce, la décision en litige mentionne les éléments de fait relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE en précisant les documents qui lui ont été remis et en indiquant que l'instance représentative du personnel a pu formuler des avis en toute connaissance de cause, sur les différents sujets prévus par les dispositions citées au point 5. Elle relève l'existence de mesures de prévention de la santé, de la sécurité et des conditions de travail qu'elle liste en considérant qu'elles sont suffisantes au regard des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail. Après avoir rappelé le contexte de liquidation judiciaire de l'entreprise entraînant la suppression de l'ensemble des emplois de l'entreprise, elle énonce que des demandes d'abondement financier au plan ont été adressées aux sociétés du groupe. Elle relève l'absence de possibilité de reclassement interne à l'entreprise et la sollicitation des sociétés du groupe sur le territoire national en vue de la recherche de postes de reclassement disponibles, sans que lui incombe l'obligation de mentionner les sociétés composant le groupe, et décrit les mesures de reclassement interne et externe prévues par le document, les demandes de financement complémentaires faites auprès de l'AGS en vue du reclassement externe des salariés. Elle constate la proposition du contrat de sécurisation professionnelle et la mise en place d'une cellule d'appui à la sécurisation professionnelle. Enfin, elle estime suffisant le plan de sauvegarde de l'emploi au regard de la situation et des moyens de l'entreprise et sa conformité aux articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail puis conclut à la conformité du document unilatéral aux dispositions législatives et notamment à l'article L. 1233-58 du code précité. Ces motifs font apparaître que l'administration s'est prononcée sur l'ensemble des éléments essentiels, sur lesquels il lui appartenait de faire tout particulièrement porter son contrôle. La décision contestée est donc suffisamment motivée.

37. Il résulte de tout ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision du 27 mai 2024 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société MA France.

Sur les frais liés au litige :

38. En premier lieu, selon l'article R. 761-1 du code de justice administrative, les dépens correspondent aux frais d'expertises, d'enquête et de toute autre mesure d'instruction dont les frais ne sont pas à la charge de l'Etat. Aucun dépens n'ayant été exposé dans la présente instance par l'Union locale des syndicats CGT d'Aulnay-sous-Bois, M. M..., M. F..., Mme F..., M. L..., M. Y..., M. K..., leurs conclusions présentées sur ce point doivent être rejetées. Il en est de même, pour les mêmes motifs, de celles présentées par la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, l'Union des syndicats CGT de Seine-Saint-Denis, M. T..., M. P..., M. W..., M. AA..., M. R..., et M. O...

39. En deuxième lieu, les dispositions de l'article 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que l'Etat, qui n'a pas la qualité de partie perdante en l'instance, verse aux requérants une somme au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens.

40. Enfin, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions de Me Patrick Legras de Grandcourt et la SELARL Bally MJ présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D É C I D E :

Article 1^{er} : Il est donné acte du désistement de la requête de M. A....

Article 2 : Les requêtes n^{os} 2409961, 2410697 et 2410702 sont rejetées.

Article 3 : Les conclusions présentées par Me Patrick Legras de Grandcourt et la SELARL Bally MJ sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à M. C et autres, à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, l'Union des syndicats CGT de Seine-Saint-Denis, M. I... T..., M. U... P..., M. S... W..., M. X... AA..., M. H... R..., M. E... O..., à l'Union locale des syndicats CGT d'Aulnay-sous-Bois, Mme D... F..., MM. B... M..., J... F..., Z... L..., N... Y..., Q... K..., AD... Ya, à Me Patrick Legras de Grandcourt et à la SELARL Bally MJ en leur qualité de liquidateurs judiciaires de la société MA France, enfin, à la ministre du travail et de l'emploi.

Copie en sera adressée au directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.

Délibéré après l'audience du 2 octobre 2024, à laquelle siégeaient :

M. Baffray, président,
Mme Lançon, première conseillère,
Mme Gaullier Chatagnier, conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 10 octobre 2024.

La rapporteure,

Le président,

L.-J. Lançon

J.-F. Baffray

La greffière,

A. Macaronus

La République mande et ordonne à la ministre du travail et de l'emploi en ce qui la concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun, contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.