

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE VERSAILLES**

C1

N°2107434

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE
CENTRAL DE LA SOCIÉTÉ A et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Mme Sabine Rivet
Rapporteure

Le tribunal administratif de Versailles

Mme Anne Bartnicki
Rapporteure publique

(1^{ère} chambre)

Audience du 25 novembre 2021
Décision du 30 novembre 2021

66-07

C

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés le 30 août 2021 et le 15 octobre 2021, le comité social et économique central de la société A, le comité social et économique de l'établissement Cruas de la société A, le syndicat CGT A Cruas, M. X., Y., Z. et V., salariés de l'entreprise, représentés par Me Krivine, demandent au tribunal dans le dernier état de leurs écritures :

1°) d'annuler la décision du 30 juin 2021 par laquelle la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Ile de France (DRIEETS) a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de l'entreprise A ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 3 000 euros à verser au comité social et économique central de la société A (CSEC), la somme de 2 000 euros à verser au syndicat CGT A Cruas, et les sommes de 300 euros à verser à chacun des salariés requérants en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la décision est entachée d'incompétence ;
- le principe du contradictoire n'a pas été respecté et la DRIEETS n'a que partiellement analysé les éléments du dossier en méconnaissance de l'article L. 1233-57-4 du code du travail ;
- la procédure d'information et de consultation est entachée d'irrégularité dès lors qu'en méconnaissance de l'article L. 1233-57-6, les observations de la DRIEETS n'ont pas été communiquées à l'entreprise ;
- la procédure d'information et de consultation du CSEC est entachée d'irrégularités ;
- certaines informations n'ont pas été communiquées à l'expert notamment les informations relatives aux autres sites du groupe en Europe, en méconnaissance de l'article L. 2315-90 du code du travail ainsi que les informations relatives aux raisons économiques du projet et aux mesures économiques envisagées ;
- les documents uniques d'évaluation des risques (DUER) n'avaient pas été mis à jour à la date de remise du rapport de l'expert ; les DUER mis à jour pour tenir compte de la réorganisation, les tableaux dits d'évaluation de la charge de travail, et l'ensemble des fiches de postes n'ont jamais été communiqués à l'expert mandaté ;
- le comité d'entreprise européen aurait dû être consulté ; le défaut de consultation de ce comité et donc de transmission de son avis entache la procédure de consultations du CSEC d'irrégularité ;
- le critère d'ordre de licenciement relatif aux qualités professionnelles est irrégulier dès lors qu'il prévoit l'octroi aux professionnels qui n'ont pas été évalués d'un nombre de points forfaitaire fixé à deux ; la DRIEETS a commis une erreur de droit et d'appréciation ;
- certaines catégories professionnelles auraient dû être regroupées ;
- la DRIEETS n'a pas contrôlé le caractère suffisant de l'évaluation des risques et des mesures de prévention ; en affirmant à l'occasion du présent contentieux qu'elle n'a contrôlé que l'existence des mesures, l'administration reconnaît elle-même la défaillance de son contrôle et l'illicéité de son homologation ;
- en tout état de cause, le contrôle effectué par l'administration est insuffisant car l'évaluation de certains risques n'est pas sérieuse et qu'il n'existe aucune mesure précise et concrète pour en prévenir d'autres ;
- l'organisation du travail n'est pas suffisamment anticipée alors que les évolutions sont majeures ;
- les mesures présentées par la direction sont insuffisantes à protéger la santé et la sécurité des salariés dans l'organisation cible dès lors que les seules mesures de prévention concernant le risque de surcharge de travail et d'intensification du travail sont de nature secondaires ou tertiaires ;
- les mesures du PSE sont insuffisantes dès lors que l'entreprise dispose de moyens importants.

Par un mémoire en défense, enregistré le 1^{er} octobre 2021, la DRIEETS Ile de France conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que :

- la requête est irrecevable dès lors que le CSEC et le CSE de Cruas ne produisent pas les mandats les habilitant à ester en justice ;
- les autres moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par des mémoires enregistrés le 21 septembre 2021, le 24 septembre 2021 et le 28 octobre 2021, la société A, représentée par Me Grangé, conclut au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge de chacun des requérants la somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Par ordonnance du 15 octobre 2021, la clôture d'instruction a été fixée au 29 octobre 2021.

Un mémoire, pour les requérants, a été enregistré le 19 novembre 2021.

Vu :

- les autres pièces du dossier ;

Vu :

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

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Rivet,
- les conclusions de Mme Bartnicki, rapporteure publique,
- et les observations de Me Abdelaziz, représentant les requérants, de Me Grangé et Me Credoz-Rosier, représentant la société A, la DRIETS n'étant ni présente, ni représentée.

Considérant ce qui suit :

1. L'entreprise A, dont le siège social est basé dans les Yvelines, appartient au groupe B qui emploie 55 000 personnes sur 3 000 sites dans 50 pays. L'entreprise produit et distribue du ciment gris, du ciment blanc, de la chaux, des liants à maçonner, des liants routiers et des produits spéciaux. Elle exploite 9 cimenteries, un centre de broyage, 5 centres de distribution et 6 centres de commercialisation. Son effectif était de 1 273 salariés au 30 avril 2020. Dans un objectif affiché de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise française face aux évolutions du secteur et à la concurrence croissante de nouveaux acteurs du marché, la société A a décidé, fin 2020, d'une réorganisation importante de trois de ces établissements : réorganisation du siège social « au plus près » de l'opérationnel, en centralisant certaines fonctions supports, et en abandonnant ou sous-traitant certaines missions, transformation du site de Gargenville avec la cessation de la fabrication du ciment et la transformation du site en un centre de broyage, et enfin transformation du site de Cruas en un terminal cimentier entièrement automatisé qui n'emploierait aucun salarié conduisant à terme à la fermeture de l'usine. Ce projet prévoyait initialement 162 suppressions de poste, 20 créations et 10 modifications de contrat de travail. Aux termes des négociations le nombre de postes à supprimer était réduit à 159.

2. Les membres du CSEC ont été informés du projet de licenciement collectif lors d'une réunion dite « R0 » du 18 novembre 2020 et l'annonce a été faite aux membres des comités sociaux des trois établissements concernés le 19 novembre 2020. Le CSEC a, au cours de sa réunion du 1^{er} décembre 2020, nommé un expert, le cabinet Progexa, pour suivre l'ensemble du

processus en l'éclairant sur l'aspect économique du projet ainsi que sur son impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, mais également pour assister les organisations syndicales au cours des négociations, ainsi que les élus dans l'analyse du processus de recherche d'un repreneur. L'expert mandaté par les membres du CSEC a produit son rapport « provisoire » concernant le volet santé, sécurité et conditions de travail le 15 février 2021, son rapport sur le processus de recherche de repreneur le 15 février 2021 et son rapport sur les livres 1 et 2 le 16 février 2021. Une demande d'injonction à l'entreprise, ou à défaut, de formuler des observations, a été déposée auprès de la DIREECTE Ile-de-France le 23 février 2021 par le secrétaire du CSEC. La DIREECTE a partiellement fait droit aux demandes du CSEC par une décision du 17 mars 2021. Après échec des négociations en raison du désaccord persistant du syndicat majoritaire, l'entreprise a sollicité l'homologation de son document unilatéral le 9 avril 2021. Le 20 avril 2021, la DRIEETS a notifié à la société A une incomplétude du dossier de demande d'homologation. L'entreprise a modifié son document unilatéral et a informé et consulté sur cette dernière version le CSEC, le 4 juin 2021, et les comités locaux le 7 juin 2021. La complétude du dossier a été actée le 9 juin 2021 et la décision homologuant le PSE a été notifiée aux parties le 30 juin 2021.

3. Le comité social et économique central de la société A, le comité social et économique de l'établissement Cruas de la société A, le syndicat CGT A Cruas, M. X., Y., Z. et V. demandent au tribunal d'annuler la décision du 30 juin 2021 par laquelle la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Ile-de-France (DRIEETS) a homologué le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise A.

Sur la fin de non-recevoir opposée par la DRIEETS :

4. Par deux délibérations datées du 7 septembre et du 12 octobre 2021, le CSEC et le CSE de Cruas ont donné mandat, respectivement à M. X. et en cas d'empêchement, M.Y. et à M. Z., Secrétaire du CSEC, et en cas d'empêchement, M. V., Trésorier du CSEC, pour agir devant la juridiction administrative compétente en vue d'obtenir l'annulation de la décision prise par la DRIEETS Ile-de-France le 30 juin 2021 homologuant le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société A. La circonstance, invoquée par l'entreprise en défense, que ces mandats ont été votés en cours d'instance est sans incidence sur leur validité. Par suite, la fin de non-recevoir doit être écartée.

Sur les conclusions à fin d'annulation de la décision d'homologation du 30 juin 2021 :

5. Il résulte des articles L. 1235-10, L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail que, pour les entreprises qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des effets qui diffèrent selon le motif pour lequel cette annulation est prononcée. Par suite, lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est pas en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours commencer par se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen est de nature à fonder l'annulation de la décision administrative, compte tenu des conséquences particulières qui, en application de l'article L. 1235-11 du code du travail, sont susceptibles d'en découler pour

les salariés. En outre, compte tenu de ce que l'article L. 1235-16 de ce code, prévoit que l'annulation d'une telle décision administrative, pour un autre motif que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, est susceptible d'avoir des conséquences différentes 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, il appartient au juge administratif de se prononcer ensuite sur les autres moyens éventuellement présentés à l'appui des conclusions aux fins d'annulation pour excès de pouvoir de cette décision, en réservant, à ce stade, celui tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative. Enfin, lorsqu'aucun de ces moyens n'est fondé, le juge administratif doit se prononcer sur le moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative lorsqu'il est soulevé.

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

6. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce : « *En l'absence d'accord collectif (...), l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, (...) et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; / 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. / 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* ».

7. D'autre part, les deux premiers alinéas de l'article L. 1233-61 du code du travail prévoient que : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.* ». L'article L. 1233-62 de ce code dispose quant à lui que : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; / 1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; / 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; / 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; / 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; / 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à*

trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. ».

8. Lorsqu'elle 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 appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code. A ce titre, elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont dispose l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe. A ce titre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. L'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise. En outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe, celles-ci devant s'entendre, à la date de la décision attaquée, comme les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation.

9. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier, que le PSE prévoit un plan de reclassement interne pour accompagner les salariés sur des emplois disponibles situés sur le territoire national au sein de l'entreprise et des sociétés du groupe, contenant des mesures telles que le maintien de la rémunération en cas de reclassement au sein de A tant que le salarié occupe le poste rejoint, une indemnité de reclassement interne allant jusqu'à 30 000 euros, une formation d'adaptation d'un montant de 10 000 euros HT, la prise en charge des frais de voyage de la famille pendant la période d'adaptation, les frais de déménagement et une indemnité de réinstallation, le versement d'une prime annuelle de mobilité pour les salariés non cadres, la prise en charge du logement pour les cadres, l'assistance de l'antenne emploi pendant 12 mois pour les conjoints ayant quitté leur emploi, et enfin des frais de double résidence dans la limite de 4 mois après la période d'adaptation à hauteur de 500 euros. Il prévoit également au plan du reclassement externe, le recours à un cabinet pour l'antenne emploi ayant pour mission l'accompagnement des salariés dans leurs démarches de reclassement externe pendant la durée du congé de reclassement, qu'un congé de reclassement sera proposé aux salariés concernés d'une durée de 12 mois ou d'une durée de 18 mois pour les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile sur appréciation de la DRH et après avis de la commission de suivi locale ainsi que, une indemnité de reclassement rapide de 25 000 euros dans les 6 premiers mois, plusieurs offres d'emploi individualisée, une offre de formation adaptation de 10 000 euros, et la prise en charge des frais de déménagement. Enfin, le PSE prévoit des mesures spécifiques pour les salariés présentant des caractéristiques rendant leur insertion professionnelle particulièrement difficile, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail à savoir un congé de reclassement de 18 mois pour les salariés de plus de 50 ans, ainsi que les salariés présentant des caractéristiques

sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile sur appréciation de la DRH et après avis de la commission de suivi locale, trois offres valables d'emplois au lieu de deux et un montant de la formation augmentée de 5 000 euros. Ainsi, au regard de l'importance du projet de licenciement, ces mesures prises dans leur ensemble, apparaissent propres à satisfaire aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise. Les requérants font valoir que l'entreprise n'a pas repris les observations formulées par l'administration visant à étendre les cas dans lesquels la durée du congé de reclassement est allongée à 18 mois et alors que le groupe auquel appartient la société A disposait des moyens financiers pour ce faire. Toutefois, ils ne démontrent pas que cette seule circonstance serait de nature à entacher d'insuffisance les mesures propres à assurer le reclassement des salariés concernés. Par ailleurs, l'affirmation générale soutenue par les requérants selon laquelle les mesures du PSE ne seraient pas en adéquation avec les moyens du groupe n'est pas de nature à remettre en cause l'appréciation globale de leur contenu ci-dessus détaillé.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte :

10. Par une décision n° 2021-01 du 1^{er} avril 2021, régulièrement publiée au recueil des actes administratifs spécial n° IDF-003-2021-04 en date du 01 avril 2021 M. O, chef du département entreprises au sein de la DRIEETS a reçu délégation du directeur M. R pour signer notamment les décisions d'homologation ou de refus d'homologation des documents unilatéraux pris en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail. Dès lors, le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de la décision attaquée manque en fait et doit être écarté.

En ce qui concerne l'absence de transmission de l'avis de complétude du dossier :

11. L'article D. 1233-14-1 du code du travail : « *Le délai prévu à l'article L. 1233-57-4 court à compter de la réception par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du dossier complet. Le dossier est complet lorsqu'il comprend les informations permettant de vérifier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement et, lorsqu'un accord est conclu en application de l'article L. 1233-24-1, les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales signataires. Lorsque le dossier est complet, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en informe, sans délai et par tout moyen permettant de donner date certaine, l'employeur, le comité social et économique ainsi que les organisations syndicales représentatives en cas d'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1. Lorsque la demande porte sur un accord partiel et sur un document unilatéral mentionnés à l'article L. 1233-57-3, les délais mentionnés à l'article L. 1233-57-4 sont de quinze jours pour l'accord et de vingt et un jours pour le document unilatéral.* »

12. Il résulte des dispositions précitées que l'information sur le caractère complet du dossier constitue le point de départ du délai dans lequel doit être prononcée la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi. Ainsi, en cas de décision implicite, cette

information permet au comité social et économique de connaître la date à laquelle est née cette décision et par suite la date limite de recours contre celle-ci. Toutefois, en l'espèce, la décision d'homologation a été prise de façon expresse le 30 juin 2021 et notifiée tant à l'employeur qu'au comité social et économique et ce dernier, comme au demeurant les salariés à titre individuel, ont pu contester cette décision. Le constat d'incomplétude a en outre fait l'objet d'une communication antérieurement à la décision, le 16 juin 2021. En tout état de cause, les requérants n'établissent pas en quoi la supposée non réception des avis d'incomplétude aurait été de nature à avoir une influence sur le sens de la décision attaquée. Dans ces conditions, ni le comité social et économique, ni les salariés, n'ont été privés de garanties. Le moyen doit être écarté.

En ce qui concerne la non prise en compte des observations adressées par les instances :

13. Les requérants font valoir que la DRIEETS n'a que partiellement analysé les éléments du dossier dès lors qu'elle a pris sa décision le 30 juin 2021 alors qu'elle ne disposait des réponses détaillées du CSEC aux explications de la direction relatives à la demande d'injonction que depuis le 28 juin. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que la DRIEETS, à la date à laquelle elle a pris sa décision le 30 juin 2021, disposait bien de l'ensemble des documents. Aucun élément du dossier ne permet de douter qu'elle a bien pris en compte les observations ainsi communiquées, nonobstant le fait qu'elle ne les mentionne pas dans la décision d'homologation. Le moyen doit être écarté.

En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information et consultation du CSEC :

14. Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, ou du comité social et économique, a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. A ce titre, il appartient à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

S'agissant de la communication à l'expert de certaines informations relatives à la charge de travail :

15. Aux termes de l'article L. 1233-34 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, le comité social et économique peut (...) décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise (...). Le rapport de l'expert est remis au comité social et économique et, le cas échéant, aux organisations*

syndicales, au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 ». Aux termes de l'article L. 2315-83 du même code : « L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ».

16. Les requérants font valoir que la mise à jour des DUER n'a été faite que tardivement et postérieurement à la remise du rapport de l'expert. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que la communication des DUER des établissements de Cruas, de Gargenville et du siège rattachés de Guerville est intervenue le 23 février 2021 soit avant la date à laquelle le CSEC devait rendre son avis le 2 avril 2021. Les requérants font également valoir que l'expert n'a pas été destinataire des fiches de postes de l'organisation cible. Toutefois des documents relatifs à la charge de travail ont été communiqués par la direction au secrétaire du CSEC, établis dans le cadre de la procédure d'information et en amont de la consultation. Les tableaux relatifs à la charge de travail ont été communiqués le 11 mars 2021. Eu égard au report du recueil des avis des instances à début avril 2021 et à la tenue d'une nouvelle consultation en juin, il était donc loisible à l'expert de prendre en compte ces éléments complémentaires pour compléter son rapport. Dans ces conditions, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que l'expert n'aurait pas disposé de l'ensemble des informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

S'agissant des informations relatives au périmètre européen du groupe :

17. Aux termes de l'article L. 1233-3 du même code : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : / (...) / 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ; (...). / Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. / Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. / Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. Aux termes de l'article L. 2341-4 du code du travail : « Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen ». Aux termes de l'article L. 2341-8 du même code : « La compétence du comité d'entreprise européen ou la procédure mentionnée à l'article L. 2341-4 porte sur les questions transnationales. Sont considérées comme telles les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux Etats membres. ».*

18. Il résulte de ces dispositions que l'information du comité d'entreprise européen porte sur les projets de licenciement collectif et les fermetures de sites à condition qu'elles présentent un caractère transnational. D'une part, il est constant que le projet de réorganisation en cause ne présente pas une dimension transnationale au sens des dispositions précitées et ne

peut être regardé comme intéressant l'ensemble du groupe dès lors que l'entreprise exerce une activité qui se concentre uniquement sur le marché français et que le projet de réorganisation n'aura aucun impact sur d'autres sites européens. D'autre part, ces dispositions imposent seulement à l'employeur d'assurer une information du comité d'entreprise européen, dans les différents cas qu'elles visent, sans l'obliger à recueillir un avis de cette instance même si celle-ci est libre ensuite d'en formuler. Par suite, le moyen tiré de l'absence de communication de l'avis du comité d'entreprise européen doit être écarté comme inopérant. En tout état de cause, il ressort des pièces du dossier le comité économique européen a fait l'objet d'une consultation le 1^{er} février 2021.

19. Les requérants font valoir que la société n'a pas non plus fourni à l'expert les informations demandées concernant les autres sociétés du groupe en Europe, à savoir le détail des productions en Europe par cimenterie et par type de produit depuis 2016 et le budget 2020, le détail des investissements réalisées par cimenterie depuis 2016 et budget 2020, le détail des indicateurs de performance de chaque cimenterie depuis 2016 et budget 2020, le détail des ventes réalisées par cimenterie dans chaque pays en volume et en valeur depuis 2016 et budget 2020. Il résulte des dispositions précitées de l'article L1233-3 du code du travail que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécient au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe établies sur le territoire national. L'unique exception à cette limitation du périmètre d'appréciation du motif économique au territoire national est celle de la fraude. Toutefois, comme il vient d'être dit au point 18 ci-dessus, il est constant que la réorganisation envisagée ne concerne que le territoire national faute pour les requérants de produire des éléments de nature à étayer le soupçon de fraude qu'ils allèguent, de sorte que le défaut de communication d'éléments concernant des sites situés hors de France sont sans incidence sur la régularité de la procédure d'information du CSEC. Le moyen doit être écarté.

S'agissant des informations relatives aux raisons économiques du projet et aux mesures économiques envisagées :

20. S'agissant d'une part de l'arrêt de la production de ciment sur le site de Gargenville et la transformation du site en centre de broyage, les requérants soulignent qu'aucun investissement réglementaire n'a été envisagé sur ce site en 2021, ni aucune modernisation au cours des 5 dernières années. Toutefois, il ressort des pièces produites par la société A qu'elle a régulièrement réalisé des investissements sur ce site et qu'elle envisage d'en faire encore à l'avenir à hauteur de 2,5 millions d'euros pour faire un centre de broyage moderne répondant aux enjeux du marché. En tout état de cause, les requérants ne produisent pas d'éléments permettant de soupçonner une intention de fermeture de site ni une dissimulation d'information quant au projet de transformation du site.

21. Les requérants soulignent d'autre part qu'ils n'ont pas été informés du recrutement de deux cadres sur le site de Cruas alors que ces recrutements ne sont pas prévus dans le projet de réorganisation et que la fermeture du site est prévue dans le cadre du projet. Toutefois, il n'est pas contesté que les élus ont été informés de ce point lors de la réunion du CSE du 4 juin 2021.

22. Les requérants déplorent enfin l'absence de communication d'information suffisante relativement aux impacts environnementaux du site de Couvrot et aux économies attendues du fait des investissements sur les sites de Bussac et de Beaucaire. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que le CSEC a été destinataire de divers documents lui permettant d'appréhender de manière pertinente le motif économique du projet, notamment une note économique et financière

dite « livre II » de 118 pages qui présente de manière étayée et développée les raisons économiques du projet, la situation de chacun des sites concernés, dont celui de Cruas, et l'impact du projet sur chacun d'entre eux. Le comité a également été destinataire le 10 mars de réponses écrites à chacune des 101 questions précises qu'il avait posées à l'employeur. Dans ces conditions, et alors que l'appréciation de la suffisance de l'information délivrée aux élus s'effectue de façon globale au regard de l'ensemble des éléments communiqués, l'employeur n'était pas tenu de fournir des documents supplémentaires relatifs aux sites de Bussac et de Beaucaire qu'il ne détenait au demeurant pas au regard du caractère récent des décisions d'investissement concernant ces deux sites.

23. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de l'insuffisante information des instances quant aux raisons économiques du projet et aux mesures économiques envisagées doit être écarté.

S'agissant du respect du contradictoire :

24. Aux termes de L. 1233-57-5 du code du travail : « *Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.* ». L'article L. 1233-57-6 de ce code dispose que : « *L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, le cas échéant aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. / L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales.* ».

25. L'obligation qui incombe à l'administration d'envoyer copie au comité d'entreprise des observations qu'elle adresse à l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-57-6 du code du travail vise à ce que le comité d'entreprise dispose de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause. Le respect de cette obligation doit, par suite, être pris en compte dans l'appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise à laquelle doit se livrer l'administration à la date où elle statue sur la demande d'homologation.

26. Les requérants soutiennent que la procédure d'information et de consultation est entachée d'irrégularité dès lors qu'en méconnaissance de l'article L. 1233-57-6, la DRIEETS n'a pas communiqué en copie aux élus les observations qu'elle a adressées à l'entreprise le 19 mai 2021 et que la connaissance des échanges entre la DRIEETS et l'employeur sur ces différents points auraient pu modifier l'appréciation du CSEC sur le projet de licenciement économique et de PSE, en particulier sur les critères d'ordre et sur les mesures d'accompagnement. Toutefois, la société a pris en compte les remarques très limitées formulées par la DRIEETS et toutes en faveur des salariés, notamment l'amélioration des mesures sociales d'accompagnement par l'allongement de la durée de congé de reclassement, en amendement le document unilatéral soumis aux élus les 4 et 7 juin 2021. Ainsi, l'absence de transmission par la

DRIEETS aux représentants du personnel des remarques formulées le 19 mai 2021 n'a pas entaché d'irrégularité la procédure appréciée dans sa globalité.

27. Il résulte de tout ce qui précède que le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques locaux ont disposé de l'ensemble des éléments nécessaires afin de pouvoir émettre leur avis en toute connaissance de cause, tant sur l'opération projetée et ses modalités d'application que sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Le moyen tiré de ce que l'administration se serait abstenue à tort de relever l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique préalable à la demande d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi doit, par suite, être écarté.

En ce qui concerne les mesures relatives à la prévention des risques psycho-sociaux :

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 (...) : / (...)* ». Aux termes de l'article L. 4121-2 du même code : « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : / 1° Eviter les risques ; / 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; / (...)* ». Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, ce contrôle n'étant pas séparable de ceux qui lui incombent en vertu des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail.

S'agissant de l'anticipation de l'organisation du travail :

29. S'agissant du site de Gargenville, les requérants estiment que la suppression du poste de contremaître pose des problèmes de sécurité et d'organisation de la production alors que le technicien en charge du broyeur se retrouve travailleur isolé et que certaines tâches qui nécessitent deux salariés ne pourront plus être réalisées, désorganisant ainsi gravement la production. Toutefois, il ressort des tableaux complémentaires adressés aux représentants du personnel le 25 mars que figurent au titre de l'accompagnement des situations de travail isolé les mesures suivantes : port d'un dispositif d'alarme permettant une localisation rapide du travail isolé en cas d'accident, système de communication le reliant à un autre salarié présent sur le site, sessions de formation au risque particulier propre à ce genre de situation, interdiction de certaines activités plus à risque telles les activités en hauteur.

30. S'agissant du site de Cruas, le projet ne prévoit pas d'organisation cible puisque tous les postes seront supprimés. Les requérants soulignent toutefois que l'activité de l'usine va continuer jusqu'au mois de juin 2022 et que la société n'a procédé à aucune évaluation précise de la charge de travail supportée avant et après la restructuration par les principales catégories de salariés impactés. Le choix de garder l'usine de Cruas en activité jusqu'en 2022 est une décision

prise en application d'une disposition conventionnelle qui impose aux entreprises de garder le site en activité encore 18 mois après l'annonce du projet de fermeture. Il est constant que l'organisation de la « transition » ne peut être anticipée tant qu'il existe un aléa sur le nombre et le calendrier des départs volontaires qui pourraient intervenir d'ici la mise en œuvre du projet. La société précise qu'en tout état de cause, il y aura la possibilité de procéder à des recrutements temporaires pour pourvoir un certain nombre de postes dans l'attente de leur suppression définitive. Toutefois, le recours le cas échéant à des recrutements temporaires pour pallier d'éventuels départs volontaires avant la fermeture ne pourra être ajusté qu'en temps réel en fonction du nombre de départs de volontaire et de la date d'effectivité de ces départs, ce que l'employeur ne peut prévoir à l'avance, de sorte qu'il apparaît pertinent que ces adaptations temporaires soient discutées en temps réel dans le cadre d'une instance régulatrice de discussion.

S'agissant de l'évaluation de l'évolution de la charge de travail avant et après la mise en œuvre du projet et des mesures de protection au regard de l'organisation cible :

31. Les requérants soutiennent que certains services ne font l'objet d'aucune évaluation tel celui du responsable Qualité Sécurité Environnement de Gargenville. Il est constant que les transferts de charge induits par la réorganisation seront résiduels dans la mesure où pour l'essentiel la suppression des postes s'explique par l'abandon ou la réduction de certaines activités ou encore l'externalisation de certaines tâches. En outre, la modification du poste de Responsable Qualité Sécurité Environnement fait l'objet d'une fiche de laquelle il ressort qu'il sera en charge dans l'organisation cible de veiller à la santé et à la sécurité du site et ses conséquences sur les conditions de travail du salarié concerné en termes notamment de charge de travail.

S'agissant de l'absence de toute mesure de prévention primaire :

32. Il ressort de la lecture de la décision attaquée que l'administration a considéré comme suffisante les mesures proposées par l'employeur en matière de prévention des risques psycho-sociaux à savoir la formation spécifique des managers au RPS, élaboration de documents relatifs à l'évolution de la charge de travail, mise en place d'une cellule d'écoute psychologique joignable gratuitement 24h/24H et confiée à l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources, institut spécialisé dans l'accompagnement des RPS en entreprise, mais également mise en place dans chaque établissement d'un groupe RPS, instance de veille et d'alerte, qui aura vocation jusqu'en septembre 2022 à se réunir en cas de situation critique identifiée afin de définir toute action préventive ou d'accompagnement nécessaire. Les requérants font toutefois grief au plan de ne prévoir aucune mesure de prévention primaire des risques psycho sociaux. Ils contestent notamment que le dispositif dit des « espaces de discussions » (EDD) dont il est prévu la mise en place dans chaque établissement durant les six mois suivant l'homologation du PSE pour Gargenville et le siège social et jusqu'à fermeture du site pour Cruas, revête la nature d'une mesure de prévention primaire. Toutefois, il est constant que le dispositif des espaces de discussion (EDD) est promu par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et reconnu par la Haute Autorité de santé (HAS). La composition de ces espaces est précisée en annexe 4 du livre 1 comme comprenant un membre de la commission santé sécurité et conditions de travail, l'animateur prévention sécurité, le responsable ressources humaines local ou un représentant de la direction, les responsables du service concerné par l'évolution de l'organisation et ouvert au besoin à un psychologue de la cellule d'écoute et au médecin du travail. Ces espaces ainsi composés, qui ont vocation à se réunir à une fréquence minimale d'une

fois par mois et à émettre des recommandations, sont définis en annexe 4 du PSE comme un outil paritaire au niveau local conçu dans le cadre d'une démarche d'évaluation et d'amélioration continue prenant en compte à la fois les conditions de travail et l'évaluation des risques au regard des évolutions anticipées ou imprévues. Ainsi conçus, ces espaces ont vocation à proposer la réponse opérationnelle la plus appropriée en proposant le cas échéant la mise en place de nouvelle mesure de prévention tant sur les volets secondaires et tertiaire qu'au besoin au niveau primaire si l'évaluation conduite de façon paritaire devait conduire à recommander une action ciblée sur la source même du risque professionnel en discussion. Dans ces conditions, et contrairement à ce que soutient le cabinet d'expertise, qui ne critique pas dans l'absolu la mise en place de tels espaces, ceux-ci peuvent, sans se substituer au travail d'évaluation préalable de l'employeur de l'évolution prévisible des charges de travail induit par la réorganisation, être regardés comme des outils adaptés d'évaluation et de prévention dans le temps de la mise en œuvre de cette réorganisation.

33. Au regard de tout ce qui précède, les requérants ne sont donc pas fondés à soutenir que les mesures prévues en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail seraient insuffisantes. L'administration, qui, contrairement à ce que soutiennent les requérants ne s'est pas bornée à contrôler la seule existence de mesures de prévention des risques psycho sociaux, a pu, à bon droit, estimer que les mesures prévues par la société Ciments, prises dans leur ensemble, étaient propres à satisfaire les objectifs de prévention des risques professionnels induits par la réorganisation de l'entreprise. Ce moyen doit dès lors être écarté.

En ce qui concerne les critères d'ordre des licenciements :

34. Aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail : « *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique. / Ces critères prennent notamment en compte : / 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ; / 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; / 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; / 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. / L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. (...).* ».

35. En vertu de ces dispositions, lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables. Dès lors qu'il ressort notamment des pièces du dossier que l'employeur a mis en œuvre, depuis plusieurs années, un processus d'évaluation professionnelle de ses salariés, les critères d'ordre des licenciements doivent prendre en compte les qualités professionnelles à partir des résultats de ces évaluations professionnelles.

36. Les requérants soutiennent que le critère d'ordre de licenciement relatif aux qualités professionnelles est illégal en ce qu'il génère une inégalité de traitement entre les salariés ayant bénéficié d'une évaluation professionnelle et ceux qui, même sans que cela résulte d'un refus de

leur part, n'ont pas bénéficié d'une telle évaluation et auxquels il est attribué un nombre de point forfaitairement fixé à 2. Il ressort des pièces du dossier que la tenue des évaluations professionnelles au sein de A est organisée sur la base du volontariat. Si deux salariés attestent ne pas s'être vus proposer d'entretiens d'évaluation, les requérants n'établissent toutefois pas qu'ils en auraient sollicité la tenue. Dans ces conditions, le moyen tiré de l'illégalité de traitement entre les salariés par l'attribution d'un nombre de point forfaitaire à ceux d'entre eux qui n'ont pas suivi d'évaluation professionnelle doit être écarté.

En ce qui concerne le découpage des catégories professionnelles :

37. Aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : (...) / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; (...)* ». L'article L. 1233-57-3 du même code prévoit qu'en l'absence d'accord collectif, ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° : « *(...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 (...)* ».

38. En vertu de ces dispositions, il appartient 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 cité ci-dessus, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel 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, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Au terme de cet examen, l'administration refuse l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations, telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

39. Les requérants font valoir que la plusieurs catégories professionnelles auraient dues être regroupées, à savoir, les postes de gestionnaires ou encore d'animateur prévention sécurité, les postes de responsable secteur laboratoire et de responsable laboratoire mobile, les catégories de directeur technico-commercial et d'ingénieur technico-commercial, et enfin le poste de directeur information et gestion commerciale et de directeur technico-commercial. Toutefois ils ne produisent à l'appui de cette allégation aucun développement permettant de comprendre en quoi, au-delà d'intitulés pour partie communs, les postes listés devraient être regroupés dans des catégories communes. Or, il ressort des pièces du dossier que l'étude de ces postes et de leurs statuts révèlent que ces postes ont des fonctions et des missions différentes et ne sont pas permutable entre eux même avec une formation d'adaptation à l'emploi. Ainsi, il ne ressort pas

des pièces du dossier que les catégories professionnelles fixées par le document unilatéral de la société auraient été déterminées sur le fondement de considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature. Par ailleurs, il ne ressort pas davantage des pièces du dossier et n'est d'ailleurs pas soutenu par les requérants que le choix des catégories professionnelles aurait eu pour but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression était recherchée. Enfin, les catégories professionnelles n'ont jamais été contestées dans leur périmètre ni même n'ont soulevé de questions de la part des élus, que ce soit lors de la réunion du 2 avril 2021 ou celle du 4 juin 2021. Par suite, le moyen tiré de ce que la détermination des catégories professionnelles par l'employeur est irrégulière doit être écarté.

40. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions tendant à l'annulation de la décision du 30 juin 2021 par laquelle la DRIEETS Ile-de-France a homologué le PSE de l'entreprise A doivent être rejetées.

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

41. Aux termes de l'article L. 761-1 du code de justice administrative : « *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation* ».

42. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'entreprise A et de la DRIEETS, qui ne sont pas les parties perdantes dans la présente instance, les sommes que les requérants demandent au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens. Il y a lieu, en revanche, de faire application de ces dispositions et de mettre à la charge des requérants une somme de 3 000 euros au titre des frais exposés par la société A et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête du comité social et économique central de la société A, le comité social et économique de l'établissement Cruas de la société A, le syndicat CGT A Cruas, M. X., Y., Z. et V. est rejetée.

Article 2 : Le comité social et économique central de la société A, le comité social et économique de l'établissement Cruas de la société A, le syndicat CGT A Cruas, M. X., Y., Z. et V. verseront à la société A une somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au comité social et économique central de la société A, au comité social et économique de l'établissement Cruas de la société A, au syndicat CGT A Cruas, à M. X., Y., Z. et V., à la Drieets Ile-de-France et à la société A.

Délibéré après l'audience du 25 novembre 2021, à laquelle siégeaient :

M. Ouardes, président,
Mme Rivet, première conseillère,
Mme Benoit, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition du greffe le 30 novembre 2021.

La rapporteure,

Le président,

signé

signé

S. Rivet

P. Ouardes

La greffière,

signé

C. Benoit-Lamaitrie

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion en ce qui la concerne ou à tous huissiers 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.