

**COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
DE NANCY**

CS

**N^{os} 25NC01606, 25NC01607, 25NC01608,
25NC01627 et 25NC01628**

REPUBLIQUE FRANÇAISE

UNION DEPARTEMENTALE DES
SYNDICATS CGT DES ARDENNES et
SYNDICAT CGT WALOR BOGNY

M. AQ... Z... et autres

M. BU... K... et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS,

UNION DEPARTEMENTALE FORCE
OUVRIERE DES ARDENNES

Mme DE... CU...

M. A... BN...

Mme CP... CY...

SYNDICAT CFDT DE LA METALLURGIE
ARDENNAISE

La cour administrative d'appel de Nancy

(2^{ème} chambre)

M. José Martinez
Président

M. Marc Agnel
Rapporteur

Mme Cyrielle Mosser
Rapporteuse publique

Audience du 4 septembre 2025
Décision du 23 septembre 2025

C

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

Par quatre requêtes distinctes l'Union départementale des syndicats CGT des Ardennes, le Syndicat CGT Walor Bogny, le syndicat CFDT de la Métallurgie Ardennaise ainsi que cinquante-huit anciens salariés de la société Walor Bogny ont demandé au tribunal administratif de Châlons-en-Champagne d'annuler, pour excès de pouvoir, la décision du 4 décembre 2024 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du Grand Est a homologué le document unilatéral du 19 novembre 2024 fixant le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la SASU Walor Bogny.

Par un jugement n^{os} 2500304, 2500305, 2500306, 2500323 du 30 avril 2025, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne, après avoir admis l'intervention volontaire du syndicat FO des Ardennes et de Mme CY... et M. BN..., a rejeté ces demandes.

Procédure devant la cour :

I) Par une requête enregistrée le 25 juin 2025, sous le numéro 25NC01606 et des mémoires enregistrés le 25 juillet 2025 et le 7 août 2025, l'Union départementale des syndicats CGT des Ardennes et le syndicat CGT Walor Bogny, représentés par Me Médeau, demandent à la cour :

1°) d'annuler ce jugement ;

2°) d'annuler la décision attaquée ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à chacun d'une somme de 600 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la procédure d'élaboration du PSE est irrégulière en ce qu'il n'est pas établi que les représentants du personnel ont bien été rendus destinataires des réponses de l'employeur aux observations de l'administration ;

- la procédure d'homologation du document unilatéral est irrégulière en ce que (i) les administrateurs judiciaires ayant déposé la demande d'homologation n'avaient qu'une mission d'assistance et n'avaient donc pas qualité pour représenter la société Walor Bogny et pour saisir l'administration et (ii) il n'est pas établi que les membres élus du comité social et économique (CSE) ont été destinataires de l'information sur la complétude du dossier prévue au troisième alinéa de l'article D. 1233-14-1 du code du travail ;

- le critère relatif aux qualités professionnelles, en vue de la détermination dans le document de l'ordre des licenciements, ne pouvait légalement se fonder sur la seule notion d'assiduité, exprimée en jours d'absences injustifiés, sans méconnaître l'article L. 1233-5 du code du travail, alors que l'employeur procédait à l'évaluation des salariés ce qui aurait dû conduire à les classer selon les résultats de cette évaluation professionnelle ;

- le contrôle de la recherche des moyens du groupe par l'administration a été insuffisant car celle-ci s'est contentée de ce que les administrateurs avaient sollicité, afin d'abonder le PSE, seulement dix-neuf filiales du groupe alors que le périmètre du groupe retenu ne satisfait pas à la définition des articles L. 233-1 du code de commerce et en particulier le 1° du I de l'article L. 233-3, dès lors que le groupe auquel appartient la société

Walor Bogny comprend toutes les filiales se trouvant sous le contrôle opérationnel de la société mère Mutares SE en France et à l'étranger ainsi que la société mère elle-même qui n'a même pas été sollicitée ;

- le contrôle des mesures d'accompagnement décidées par l'employeur au PSE est manifestement insuffisant dès lors que ces mesures ne comprennent même pas les aides de retour à l'emploi de 3 500 à 4 000 euros et l'indemnité supplémentaires de 7 000 euros qui avaient pourtant été publiquement annoncées par l'employeur ; c'est donc à tort que l'administration a estimé que les mesures adoptées étaient conformes aux moyens de l'entreprise ;

- le contrôle des mesures de reclassement du document unilatéral est insuffisant en ce que le périmètre du plan de reclassement n'a pas été défini, que seules dix-neuf filiales ont été sollicitées pour rechercher des postes de reclassement, l'administration ayant considéré à tort que la permutabilité des postes n'était pas possible dans les autres filiales en exigeant illégalement que l'activité et l'organisation permettent une telle permutation alors que ces critères sont alternatifs et qu'il appartient à l'employeur d'apporter les éléments de nature à établir la pertinence du périmètre de reclassement, le juge devant se prononcer ensuite au vu des éléments produits par les parties ; qu'était ainsi établi le caractère interchangeable des postes de travail de Walor Bogny avec les entreprises du groupe Lapeyre ; le document homologué ne comporte pas en annexe les quatre postes de reclassement proposés par le groupe Peugeot Motocycles et les soixante-six émanant de Lapeyre ce qui atteste l'absence de contrôle des mesures de reclassement ; compte tenu d'un processus d'examen des candidatures, les postes de reclassement identifiés dans le document unilatéral ne sont pas des propositions fermes, ce qui atteste l'insuffisance des mesures de reclassement.

Par un mémoire enregistré le 21 juillet 2025, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles conclut au rejet de la requête.

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

Par des mémoires enregistrés le 31 juillet 2025 et le 7 août 2025, la SELARL J... Raulet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink, Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny, représentées par Me Grisoni du cabinet GM Associés, concluent au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de chacun des requérants une somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- les deux syndicats n'ont pas qualité pour agir en ce que l'union départementale CGT n'est pas présente dans l'entreprise, que le syndicat CGT Walor Bogny a disparu à la suite de la liquidation de la société et que les deux syndicats ne justifient pas être régulièrement représentés dans la présente instance ;

- les moyens invoqués par les requérants ne sont pas fondés.

II) Par une requête enregistrée le 25 juin 2025, sous le numéro 25NC01607 et des mémoires enregistrés le 25 juillet 2025 et le 7 août 2025, M. AQ... Z..., M. L... CD..., M. F... I..., M. BR... BD..., Mme P... B..., M. AW... BE..., Mme U... CW..., M. T... BF..., M. CF... C..., M. BS... BG..., M. J... BH..., M. AD... CG..., M. CE... AE..., M. AS... AG..., M. O... DF..., M. BZ... M..., M. AM... Y..., M. BT... H..., M. CE... BL..., M. D... AR..., M. AN... Q..., M. BY... BM..., Mme CM... BP..., M. CC... V..., M. L... BC..., Mme CN... CS..., M. CQ... CA..., M. CI... W..., M. BJ... X..., Mme AA... BW..., M. BY... G..., M. BB... BX..., M. CL...

BA..., Mme CN... AL..., M. CR... CJ..., M. AH... CK..., Mme CX... DB..., M. AO... AI..., M. E... AK..., M. BO... BK..., M. AC... R..., M. AJ... BQ..., Mme CT... AT..., Mme CV... AV..., M. DC... AX..., Mme AU... AY..., représentés par Me Médeau, demandent à la cour :

1°) d'annuler ce jugement ;

2°) d'annuler la décision attaquée ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à chacun d'une somme de 600 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la procédure d'élaboration du PSE est irrégulière en ce qu'il n'est pas établi que les représentants du personnel ont bien été rendus destinataires des réponses de l'employeur aux observations de l'administration ;

- la procédure d'homologation du document unilatéral est irrégulière en ce que (i) les administrateurs judiciaires ayant déposé la demande d'homologation n'avaient qu'une mission d'assistance et n'avaient donc pas qualité pour représenter la société Walor Bogny et pour saisir l'administration et (ii) il n'est pas établi que les membres élus du comité social et économique (CSE) ont été destinataires de l'information sur la complétude du dossier prévue au troisième alinéa de l'article D. 1233-14-1 du code du travail ;

- le critère relatif aux qualités professionnelles, en vue de la détermination dans le document de l'ordre des licenciements, ne pouvait légalement se fonder sur la seule notion d'assiduité, exprimée en jours d'absences injustifiées, sans méconnaître l'article L. 1233-5 du code du travail, alors que l'employeur procédait à l'évaluation des salariés ce qui aurait dû conduire à les classer selon les résultats de cette évaluation professionnelle ;

- le contrôle de la recherche des moyens du groupe par l'administration a été insuffisant car celle-ci s'est contentée de ce que les administrateurs avaient sollicité, afin d'abonder le PSE, seulement dix-neuf filiales du groupe alors que le périmètre du groupe retenu ne satisfait pas à la définition des articles L. 233-1 du code de commerce et en particulier le 1° du I de l'article L. 233-3, dès lors que le groupe auquel appartient la société Walor Bogny comprend toutes les filiales se trouvant sous le contrôle opérationnel de la société mère Mutares SE en France et à l'étranger ainsi que la société mère elle-même qui n'a même pas été sollicitée ;

- le contrôle des mesures d'accompagnement décidées par l'employeur au PSE est manifestement insuffisant dès lors que ces mesures ne comprennent même pas les aides de retour à l'emploi de 3 500 à 4 000 euros et l'indemnité supplémentaires de 7 000 euros qui avaient pourtant été publiquement annoncées par l'employeur ; c'est donc à tort que l'administration a estimé que les mesures adoptées étaient conformes aux moyens de l'entreprise ;

- le contrôle des mesures de reclassement du document unilatéral est insuffisant en ce que le périmètre du plan de reclassement n'a pas été défini, que seules dix-neuf filiales ont été sollicitées pour rechercher des postes de reclassement, l'administration ayant considéré à tort que la permutabilité des postes n'était pas possible dans les autres filiales en exigeant illégalement que l'activité et l'organisation permettent une telle permutation alors que ces critères sont alternatifs et qu'il appartient à l'employeur d'apporter les éléments de nature à établir la pertinence du périmètre de reclassement, le juge devant se prononcer ensuite au vu des éléments produits par les parties ; qu'était ainsi établi le caractère interchangeable des postes de travail de Walor Bogny avec les entreprises du groupe Lapeyre ; le document homologué ne comporte pas en annexe les quatre postes de reclassement proposés par le

groupe Peugeot Motocycles et les soixante-six émanant de Lapeyre, ce qui atteste l'absence de contrôle des mesures de reclassement ; compte tenu d'un processus d'examen des candidatures, les postes de reclassement identifiés dans le document unilatéral ne sont pas des propositions fermes, ce qui atteste l'insuffisance des mesures de reclassement.

Par un mémoire enregistré le 21 juillet 2025, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles conclut au rejet de la requête.

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

Par des mémoires enregistrés le 31 juillet 2025 et le 7 août 2025, la SELARL J... Raullet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny, représentées par Me Grisoni du cabinet GM Associés, concluent au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de chacun des requérants une somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- les moyens invoqués par les requérants ne sont pas fondés.

III) Par une requête enregistrée le 25 juin 2025, sous le numéro 25NC01608 et des mémoires enregistrés le 25 juillet 2025 et le 7 août 2025, M. BU... K..., M. BO... CZ..., M. DD... AB..., Mme AP... BI..., M. S... DA..., M. BU... N..., M. CO... BV..., M. AF... AZ... et M. CH... CB..., représentés par Me Médeau, demandent à la cour :

1°) d'annuler ce jugement ;

2°) d'annuler la décision attaquée ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement à chacun d'une somme de 600 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent :

- la procédure d'élaboration du PSE est irrégulière en ce qu'il n'est pas établi que les représentants du personnel ont bien été rendus destinataires des réponses de l'employeur aux observations de l'administration ;

- la procédure d'homologation du document unilatéral est irrégulière en ce que (i) les administrateurs judiciaires ayant déposé la demande d'homologation n'avaient qu'une mission d'assistance et n'avaient donc pas qualité pour représenter la société Walor Bogny et pour saisir l'administration et (ii) il n'est pas établi que les membres élus du comité social et économique (CSE) ont été destinataires de l'information sur la complétude du dossier prévue au troisième alinéa de l'article D. 1233-14-1 du code du travail ;

- le critère relatif aux qualités professionnelles, en vue de la détermination dans le document de l'ordre des licenciements, ne pouvait légalement se fonder sur la seule notion d'assiduité, exprimée en jours d'absences injustifiés, sans méconnaître l'article L. 1233-5 du code du travail, alors que l'employeur procédait à l'évaluation des salariés ce qui aurait dû conduire à les classer selon les résultats de cette évaluation professionnelle ;

- le contrôle de la recherche des moyens du groupe par l'administration a été insuffisant car celle-ci s'est contentée de ce que les administrateurs avaient sollicité, afin

d'abonder le PSE, seulement dix-neuf filiales du groupe alors que le périmètre du groupe retenu ne satisfait pas à la définition des articles L. 233-1 du code de commerce et en particulier le 1^o du I de l'article L. 233-3, dès lors que le groupe auquel appartient la société Walor Bogny comprend toutes les filiales se trouvant sous le contrôle opérationnel de la société mère Mutares SE en France et à l'étranger ainsi que la société mère elle-même qui n'a même pas été sollicitée ;

- le contrôle des mesures d'accompagnement décidées par l'employeur au PSE est manifestement insuffisant dès lors que ces mesures ne comprennent même pas les aides de retour à l'emploi de 3 500 à 4 000 euros et l'indemnité supplémentaires de 7 000 euros qui avaient pourtant été publiquement annoncées par l'employeur ; c'est donc à tort que l'administration a estimé que les mesures adoptées étaient conformes aux moyens de l'entreprise ;

- le contrôle des mesures de reclassement du document unilatéral est insuffisant en ce que le périmètre du plan de reclassement n'a pas été défini, que seules dix-neuf filiales ont été sollicitées pour rechercher des postes de reclassement, l'administration ayant considéré à tort que la permutabilité des postes n'était pas possible dans les autres filiales en exigeant illégalement que l'activité et l'organisation permettent une telle permutation alors que ces critères sont alternatifs et qu'il appartient à l'employeur d'apporter les éléments de nature à établir la pertinence du périmètre de reclassement, le juge devant se prononcer ensuite au vu des éléments produits par les parties ; qu'était ainsi établi le caractère interchangeable des postes de travail de Walor Bogny avec les entreprises du groupe Lapeyre ; le document homologué ne comporte pas en annexe les quatre postes de reclassement proposés par le groupe Peugeot Motocycles et les soixante-six émanant de Lapeyre, ce qui atteste l'absence de contrôle des mesures de reclassement ; compte tenu d'un processus d'examen des candidatures, les postes de reclassement identifiés dans le document unilatéral ne sont pas des propositions fermes, ce qui atteste l'insuffisance des mesures de reclassement.

Par un mémoire enregistré le 21 juillet 2025, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles conclut au rejet de la requête.

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

Par des mémoires enregistrés le 31 juillet 2025 et le 7 août 2025, la SELARL J... Raulet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny, représentées par Me Grisoni du cabinet GM Associés, concluent au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de chacun des requérants une somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- M. AF... AZ... n'a pas intérêt à agir dès lors qu'il n'a pas été licencié, son contrat de travail ayant été repris par le repreneur la société Forges ;
- les moyens invoqués par les requérants ne sont pas fondés.

IV) Par une requête enregistrée le 27 juin 2025, sous le numéro 25NC01627, Mme DE... CU..., M. A... BN... et l'Union départementale Force Ouvrière des Ardennes, représentés par la SCO Ledoux Ferri, demandent à la cour :

1^o) d'annuler ce jugement ;

2°) d'annuler la décision attaquée ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement d'une somme de 1 500 euros chacun sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- le critère relatif aux qualités professionnelles, en vue de la détermination dans le document de l'ordre des licenciements, ne pouvait légalement se fonder sur la seule notion d'assiduité, exprimée en jours d'absences injustifiés, sans méconnaître l'article L. 1233-5 du code du travail, alors que l'employeur procédait à l'évaluation des salariés ce qui aurait dû conduire à les classer selon les résultats de cette évaluation professionnelle ;

- le contrôle de la recherche des moyens du groupe par l'administration a été insuffisante car celle-ci s'est contentée de ce que les administrateurs avaient sollicité, afin d'abonder le PSE, seulement dix-neuf filiales du groupe alors que le périmètre du groupe retenu ne satisfait pas à la définition des articles L. 233-1 du code de commerce et en particulier le 1° du I de l'article L. 233-3, dès lors que le groupe auquel appartient la société Walor Bogny comprend toutes les filiales se trouvant sous le contrôle opérationnel de la société mère Mutares SE en France et à l'étranger ainsi que la société mère elle-même qui n'a même pas été sollicitée ;

- le contrôle des mesures de reclassement du document unilatéral est insuffisant en ce que le périmètre du plan de reclassement n'a pas été défini, que seules dix-neuf filiales ont été sollicitées pour rechercher des postes de reclassement, l'administration ayant considéré à tort que la permutabilité des postes n'était pas possible dans les autres filiales en exigeant illégalement que l'activité et l'organisation permettent une telle permutation alors que ces critères sont alternatifs et qu'il appartient à l'employeur d'apporter les éléments de nature à établir la pertinence du périmètre de reclassement, le juge devant se prononcer ensuite au vu des éléments produits par les parties ; qu'était ainsi établi le caractère interchangeable des postes de travail de Walor Bogny avec les entreprises du groupe Lapeyre ; le document homologué ne comporte pas en annexe les quatre postes de reclassement proposés par le groupe Peugeot Motocycles et les soixante-six émanant de Lapeyre, ce qui atteste l'absence de contrôle des mesures de reclassement ; compte tenu d'un processus d'examen des candidatures, les postes de reclassement identifiés dans le document unilatéral ne sont pas des propositions fermes, ce qui atteste l'insuffisance des mesures de reclassement.

Par un mémoire enregistré le 21 juillet 2025, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles conclut au rejet de la requête.

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

Par des mémoires enregistrés le 31 juillet 2025 et le 7 août 2025, la SELARL J... Raulet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny, représentées par Me Grisoni du cabinet GM Associés, concluent au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de chacun des requérants une somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- Mme CU... et M. BN... ne sont pas recevables à agir en ce qu'ils sont déjà représentés dans le cadre de la présente procédure par Me Médeau ;

- les moyens invoqués par les requérants ne sont pas fondés.

V) Par une requête enregistrée le 27 juin 2025, sous le numéro 25NC01628, Mme CP... CY... et le syndicat CFDT de la Métallurgie Ardennaise, représentés par Me Lacourt, demandent à la cour :

1^o) d'annuler ce jugement ;

2^o) d'annuler la décision attaquée ;

3^o) de mettre à la charge de l'Etat le versement à chacun d'une somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- c'est à tort que le jugement n'a pas répondu au moyen tiré de la motivation illégale de la décision d'homologation concernant les moyens du groupe auquel appartient l'entreprise ;

- la motivation de la décision relative au périmètre du groupe de sociétés est illégale en ce qu'elle retient les seules sociétés du groupe Walor International alors que la société appartient au groupe Mutares et que les administrateurs se sont bornés à ne solliciter que le groupe Walor ;

- les moyens du PSE sont insuffisants au regard des moyens du groupe Mutares ;

- les catégories professionnelles définies dans le plan s'agissant des critères d'ordre des licenciements ne correspondent pas à celles existant dans l'entreprise mais à celles existant au sein de la société Forges, repreneur ; ces catégories sont au demeurant si nombreuses et fictives, 46 catégories pour 72 licenciements dont 26 ne comprenant qu'un salarié, qu'elles permettent à l'avance de connaître l'identité des salariés licenciés puisque les critères d'ordre n'ont pas à être appliqués lorsque la catégorie ne comprend qu'un salarié ;

- le critère relatif aux qualités professionnelles, en vue de la détermination dans le document de l'ordre des licenciements, ne pouvait légalement se fonder sur la seule notion d'assiduité, exprimée en jours d'absences injustifiés, sans méconnaître l'article L. 1233-5 du code du travail, alors que l'employeur procédait à l'évaluation des salariés ce qui aurait dû conduire à les classer selon les résultats de cette évaluation professionnelle ;

- il n'est pas justifié que les risques psycho-sociaux ont été évalués ;

- les efforts de reclassement ne sont pas justifiés dès lors que les postes disponibles au sein du groupe Mutares ne sont pas précisés.

Par un mémoire enregistré le 21 juillet 2025, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles conclut au rejet de la requête.

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

Par des mémoires enregistrés le 31 juillet 2025 et le 7 août 2025, la SELARL J... Raullet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny, représentées par Me Grisoni du cabinet GM Associés, concluent au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge de chacun des requérants une somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- la requête est irrecevable en l'absence de moyens d'appel ;
- le syndicat CFDT ne justifie pas de son intérêt pour agir contre la décision d'homologation ;
- les moyens invoqués par les requérants ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

- le code de commerce ;
- le code du travail ;
- le code de justice administrative, et notamment l'article R. 411-5 et R. 751-3 ;

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Agnel,
- les conclusions de Mme Mosser, rapporteure publique,
- les observations de Me Medeau représentant les requérants des trois premières requêtes ci-dessus visées ;
- les observations de Me Lacourt représentant les requérants dans la requête ci-dessus visée sous le numéro 25NC01628 ;
- et les observations de Me Grisoni représentant la SELARL J... Raulet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny.

Considérant ce qui suit :

1. La société par actions simplifiée à associé unique (SASU) Walor Bogny avait pour activité la forge de pièces de moteurs automobiles en particulier des bielles de moteurs diesel. Par un jugement du 25 septembre 2024, le tribunal de commerce de Sedan a ouvert à son égard une procédure de sauvegarde en application des articles L. 620-1 et suivants du code de commerce. Cette procédure a été convertie en redressement judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Sedan du 17 octobre 2024. Par deux jugements du 25 novembre 2024, cette même juridiction a arrêté le plan de cession de l'entreprise, présenté par les administrateurs judiciaires, à une société Forge, cette dernière reprenant cinquante-trois des cent vingt-cinq salariés de la société Walor Bogny et a prononcé sa liquidation judiciaire. Le 26 novembre 2024, les administrateurs judiciaires ont déposé auprès de l'administration une demande d'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Walor Bogny. Par une décision du 4 décembre 2024, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du Grand Est a homologué le document unilatéral. Par les cinq requêtes ci-dessus visées, qu'il y a lieu de joindre afin de statuer par un seul arrêt, les syndicats et les cinquante-huit salariés ci-dessus visés relèvent appel du jugement du 30 avril 2025 en tant qu'il a rejeté leurs conclusions tendant à l'annulation, pour excès de pouvoir, de cette décision d'homologation.

Sur la régularité du jugement attaqué :

2. Il ressort des écritures de la demande enregistrée au greffe du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne sous le numéro 2500323 que les requérants ont fait grief à la décision d'homologation d'avoir pris en compte les seules sociétés du groupe Walor au lieu du groupe Mutares, en vue de vérifier la suffisance des moyens du plan de sauvegarde de l'emploi et d'avoir ainsi adopté une motivation « illégale ». Il ressort du point 17 du jugement attaqué que les premiers juges ont expressément pris parti sur le périmètre du groupe de sociétés à prendre en compte dans le cadre du contrôle par l'administration du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Walor Bogny et ont dès lors suffisamment répondu au moyen de légalité interne ainsi soulevé devant eux. Par suite, à supposer même qu'ils aient entendu contester la régularité du jugement, Mme CP... CY... et le syndicat CFDT de la Métallurgie Ardennaise ne sont pas fondés à soutenir que le jugement attaqué serait irrégulier faute d'avoir répondu à ce moyen.

Sur la légalité de la décision du 4 décembre 2024 :

En ce qui concerne le cadre juridique :

3. Aux termes du II de l'article 1233-58 du code du travail : « *II.-Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés (...) 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./ (...) Les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité social et économique, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire* ». Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail : « *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^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* ».

En ce qui concerne le contrôle de la régularité de la procédure d'élaboration et d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi :

S'agissant du défaut de qualité des administrateurs pour présenter la demande d'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi :

4. Aux termes de l'article L. 642-5 du code de commerce : « *Lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré, le liquidateur ou l'administrateur met en œuvre la procédure prévue au II de l'article L. 1233-58 du [code du travail] dans le délai d'un mois après le jugement* ». Aux termes de l'article L. 811-1 du même code : « *Les administrateurs judiciaires sont les mandataires, personnes physiques ou morales, chargés par décision de justice d'administrer les biens d'autrui ou d'exercer des fonctions d'assistance ou de surveillance dans la gestion de ces biens* ».

5. Il ressort des pièces du dossier que les administrateurs judiciaires ont été désignés par le jugement du 17 octobre 2024 ouvrant la procédure de redressement judiciaire de la société Walor Bogny et que ces mêmes auxiliaires de justice, ayant procédé à l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi et établi le document unilatéral, ont été désignés en qualité de liquidateurs judiciaires par le jugement de liquidation du 25 novembre 2024. Par suite, en vertu des dispositions ci-dessus reproduites du code du travail et du code de commerce, Me Vermue et Me Cabooter avaient seuls qualité, en tant qu'organes de la procédure collective, pour déposer, ainsi qu'ils l'ont fait le 26 novembre 2024, la demande d'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Walor Bogny.

S'agissant du défaut d'information sur la complétude du dossier de demande d'homologation :

6. Aux termes du premier alinéa 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* ». Aux termes de l'article D. 1233-14-1 du même code : « *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./ (...) 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* » et aux termes de l'article D. 1233-14 du même code : « *La demande de validation de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou d'homologation du document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4 est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par la voie dématérialisée./En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, la demande est envoyée par voie dématérialisée au plus tard le lendemain de la dernière réunion du comité social et économique mentionnée aux II et III de l'article L. 1233-58* ».

7. Il résulte des dispositions ci-dessus reproduites que les délais prévus au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4 du code du travail sont ramenés à quatre jours en cas de liquidation judiciaire lesquels délais sont décomptés à partir de la dernière réunion du comité social et économique en vertu du quatrième alinéa du II de l'article L. 1233-58 du même code et non pas de la date de complétude du dossier. Il en résulte également que les dispositions de

l'article D. 1233-14-1 du code du travail ne sont pas applicables en cas de liquidation judiciaire et que seules celles de l'article D. 1233-14 le sont. Par suite, l'administration n'était pas tenue de diffuser une information à l'attention des membres élus du CSE sur l'état de complétude du dossier de demande d'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Walor Bogny et le moyen des requêtes invoqué de ce chef ne peut qu'être écarté.

S'agissant de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique :

8. Aux termes de l'article L. 1233-57 du code du travail rendu applicable en cas de redressement ou de liquidation judiciaire par le II de l'article L. 1233-58 du même code : « *L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. / Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité social et économique. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité social et économique. L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. / En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail* ». Comme il a été indiqué plus haut, selon l'article L. 1233-57-3 du même code rendu pour partie applicable en cas de redressement ou de liquidation judiciaire par le II de l'article L. 1233-58 du même code, 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.

9. Il résulte de ces dispositions que lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative, en application de l'article L. 1233-57-3 du même code, 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 le comité social et économique 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 si 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.

10. Il ressort des pièces des dossiers que les observations de la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Grand-Est sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi qui lui avait été adressé le 14 novembre 2024 par l'employeur, ont été transmises à l'employeur, aux administrateurs judiciaires ainsi qu'au représentants du personnel et aux organisations syndicales le 18 novembre 2024. Il ressort du procès-verbal de la réunion extraordinaire du comité social et économique de Walor Bogny que les points soulevés dans ces observations ont fait l'objet de débats devant cette instance représentative laquelle a rendu son avis sur le document unilatéral le 19 novembre 2024 en proposant notamment d'adopter les modifications proposées par l'administration, modifications finalement reprises dans le document unilatéral soumis à homologation. Dans ces conditions et en tout état de cause, compte tenu des délais applicables, la circonstance que la réponse aux

observations de l'administration établie par l'employeur et les organes de la procédure le 26 novembre 2024, soit le lendemain des jugements de cession et de liquidation, n'a pas fait l'objet d'un affichage sur les lieux de travail, n'a pas été de nature à priver le comité social et économique des éléments nécessaires pour rendre son avis en toute connaissance de cause. Si les requérants soutiennent que cette réponse aurait dû être transmise au comité social et économique et aux organisations syndicales en application de l'article L. 1233-57-6 du code du travail, il résulte des dispositions du II de l'article L. 1233-58 du même code que ces dispositions ne sont pas applicables à l'homologation d'un document unilatéral en cas de liquidation judiciaire. Dès lors, l'administration afin d'homologuer le document unilatéral a pu à juste titre estimer que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique de la société Walor Bogny a été régulière. Par suite, les requérants ne sont pas fondés à se plaindre de ce que le jugement a écarté le moyen invoqué par eux de ce chef.

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

S'agissant de la recherche des moyens du plan de sauvegarde de l'emploi :

11. D'une part, il résulte des dispositions citées au point 3 que, lorsque l'administration est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, 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 le liquidateur 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. Pour l'application de ces dispositions, les moyens de l'entreprise s'entendent des moyens, notamment financiers, dont elle dispose et, les moyens du groupe de ceux, notamment financiers, dont disposent l'ensemble des entreprises placées sous le contrôle d'une même entreprise dominante.

12. D'autre part, lorsque le juge de l'excès de pouvoir est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise, il lui appartient, s'il est saisi de moyens tirés de ce que l'administration aurait inexactement apprécié le respect de conditions auxquelles l'homologation est subordonnée, telle la condition relative au contenu des mesures prévues à l'article L. 1233-62 du code du travail, de se prononcer lui-même sur le bien-fondé de l'appréciation portée par l'autorité administrative sur les points en débat au vu de l'ensemble des pièces versées au dossier. Il lui appartient ainsi de rechercher, au vu non de la seule motivation de la décision administrative mais de l'ensemble des pièces du dossier, si l'autorité administrative a effectivement vérifié le respect des conditions mises en cause et si elle a pu à bon droit considérer qu'elles étaient remplies, sans s'arrêter, sur ce dernier point, sur une erreur susceptible d'affecter, dans le détail de la motivation de la décision administrative, une étape intermédiaire de l'analyse faite par l'administration.

13. Il ressort des pièces des dossiers que la SASU Walor Bogny appartient au groupe de sociétés détenu par une société Walor International détenue à 100 % par la société Ferral United France, elle-même filiale de la SAS Mutares France, laquelle est détenue à 100% par la société de droit allemand Mutares SE & Co KGaA. Cette dernière société présente le caractère d'une entreprise dominante 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 et apparaît comme la holding animatrice de l'ensemble du groupe Mutares lequel comprend également en France

les groupes Lapeyre et Peugeot Motocycles. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, les organes de la procédure collective ainsi que l'administration dans le cadre de son contrôle ont bien considéré que la société Walor Bogny faisait partie du groupe Mutares. Contrairement à ce qu'ils soutiennent, les organes de la procédure ont effectivement sollicité les sociétés du groupe Lapeyre et du groupe Peugeot Motocycles, ainsi que la société Ferral afin qu'elles contribuent financièrement aux mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi qu'il ressort des courriers adressés en ce sens le 31 octobre 2024. Au total, s'il est vrai, comme le relèvent les requérants, que la société de droit allemand Mutares SE & Co KGaA n'a pas été directement sollicitée et pas davantage les autres sociétés ayant leur siège à l'étranger, il est néanmoins constant que les organes de la procédure ont sollicité les moyens de dix-neuf sociétés du groupe Mutares. Dans ces conditions, afin d'homologuer le document unilatéral, l'administration a pu légalement estimer, eu égard à l'ampleur de la restructuration, à la nature de l'activité industrielle de l'entreprise et aux délais impartis, que les organes de la procédure avaient suffisamment sollicité les moyens du groupe de sociétés auquel appartenait la société Walor Bogny, ces démarches ayant abouti à ce que le plan soit abondé par le groupe à hauteur de 2 000 euros par salarié. La circonstance que la décision attaquée, laquelle au demeurant est suffisamment motivée, aurait par erreur estimé que la société Walor Bogny ne faisait partie que du groupe Walor, en l'admettant établie, n'a pas été de nature à altérer le contrôle auquel l'administration s'est livrée et demeure sans incidence sur sa légalité.

S'agissant des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi en vue du reclassement des salariés :

14. Aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre./Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile* ». Aux termes de l'article L. 1233-62 du même code : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :/ 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;/ 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* ».

15. Il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, 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 disposent 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.

16. Il ressort du document unilatéral que les mesures de reclassement interne et externe, de formation et d'aide à la création d'entreprise font l'objet d'un financement pour un budget global de 160 000 euros abondé par le groupe Mutares à hauteur de 2 000 euros par salarié licencié, sans préjudice des aides versées par l'assurance de garantie des salaires (AGS). Si les requérants soutiennent que le document unilatéral ne reprend pas les indemnités de licenciement dites « supra-légales » que le dirigeant de la société aurait annoncées aux salariés en cours de procédure, une telle circonstance, alors que les indemnités de licenciement ne relèvent pas des mesures prévues par les dispositions ci-dessus reproduites dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'est pas de nature à établir que les mesures financières d'accompagnement du document unilatéral seraient insuffisantes au regard des moyens de l'entreprise. Il ressort au contraire des pièces des dossiers que la situation financière de la société Walor Bogny était obérée au regard d'un passif total de 1 644 817 euros.

17. Il ne ressort d'aucune des pièces des dossiers que la société Walor Bogny ait entretenu des relations avec les sociétés du groupe Lapeyre et celles du groupe Peugeot Motocycles au sein du groupe Mutares auquel elles appartiennent. En conséquence, il n'est pas établi, contrairement à ce que soutiennent les requérants, que l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation de ces diverses sociétés auraient permis d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Il s'ensuit qu'au sens des règles rappelées au point 14 ci-dessus, le groupe de sociétés au sein duquel il était possible de rechercher un reclassement interne des salariés de la société Walor Bogny se trouvait restreint au seul groupe Walor International. Il ressort néanmoins des pièces des dossiers que, loin de borner leurs efforts de reclassement interne au sein de ce seul groupe de sociétés, les organes de la procédure ont, le 31 octobre 2024, sollicité également les sociétés du groupe Lapeyre et du groupe Peugeot Motocycles ainsi que d'autres sociétés du groupe Mutares afin d'obtenir des offres d'emploi de reclassement, alors qu'ils n'y étaient pas tenus ainsi qu'il vient d'être dit. Il ressort par ailleurs des pièces des dossiers qu'à la date du dépôt de la demande d'homologation seules trois offres de postes de reclassement interne, émanant de la société Walor Extrusion, avaient été obtenus, le nombre, la nature et le lieu d'implantation de ces emplois étant précisés en annexe du document unilatéral. Il ressort également des pièces des dossiers que le document unilatéral faisait état des entreprises ayant été sollicitées au titre des efforts de reclassement externe. Si

les requérants font valoir que quatre offres d'emplois de reclassement émanant de Peugeot Motocycles n'ont pas été annexées au document unilatéral, il ressort de leurs écritures que ces emplois n'ont pas été proposés à la société Walor Bogny. Enfin, la circonstance que postérieurement à l'homologation du document unilatéral, la société Lapeyre a proposé, au cours de l'exécution du plan, plusieurs dizaines de postes de reclassement, lesquels ne figuraient donc pas en annexe du document unilatéral, est sans influence sur la légalité de la décision d'homologation.

18. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'au stade du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi 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 plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, que l'employeur 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. En revanche, à ce stade de la procédure, il ne lui appartient pas de contrôler le respect de l'obligation qui, en application de l'article L. 1233-4 du code du travail, incombe à l'employeur qui projette de licencier un salarié pour motif économique, consistant à procéder, préalablement à son licenciement, à une recherche sérieuse des postes disponibles pour le reclassement de ce salarié, qu'ils soient ou non prévus au plan de sauvegarde de l'emploi, en vue d'éviter autant que de possible ce licenciement. Par suite, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le document unilatéral soumis à homologation ne pouvait se borner à prévoir une liste des emplois de reclassement assortie de modalités de départage en cas de candidatures multiples pour un même poste et qu'il aurait dû prévoir des offres d'emplois fermes pour chaque salarié.

19. Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que, dans le cadre de son contrôle, l'administration a estimé que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Walor Bogny arrêté dans le document unilatéral qui lui était soumis était suffisant au regard des moyens de l'entreprise et compte tenu des mesures qu'il comporte, prises dans leur ensemble, dont celles figurant à son plan de reclassement.

S'agissant de l'évaluation des conséquences des licenciements sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :

20. 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 ». Aux termes de l'article L. 4121-3-1 du même code : « I.- Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions ».

21. Il résulte de ces dispositions et de celles des articles L. 1233-57-3 et 1233-58 du code du travail qu'il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, 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 ce titre, il lui revient de 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 du contrôle auquel elle est tenue en application du II de l'article L. 1233-58 du même code.

22. Il ressort des pièces des dossiers que le comité social et économique a été informé et consulté sur les risques envisageables pour les salariés du fait du plan de licenciement ainsi que sur les mesures de prévention à mettre en œuvre par une note de l'employeur du 3 octobre 2024 accompagnée d'une mise à jour du document visé à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, en vue d'une réunion de ce comité du 10 octobre 2024. Par suite, les requérants ne sont pas fondés à soutenir qu'il n'a pas été procédé à l'évaluation des conséquences des licenciements sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et que l'employeur n'aurait pas pris les mesures prévues par les règles ci-dessus reproduites à l'occasion du plan de sauvegarde de l'emploi.

S'agissant de la détermination des catégories professionnelles et des critères d'ordre des licenciements :

23. Aux termes du troisième alinéa de l'article L. 642-5 du code de commerce : « *Le jugement qui arrête le plan en rend les dispositions applicables à tous* ». Aux termes de l'article R. 642-3 du même code : « *Lorsque le plan de cession prévoit des licenciements pour motif économique, le liquidateur, ou l'administrateur lorsqu'il en a été désigné, produit à l'audience les documents mentionnés à l'article R. 631-36. Le jugement arrêtant le plan indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées* ». Il résulte de ces dispositions que les catégories professionnelles déterminées par le jugement qui arrête le plan de cession et fixe le nombre de licenciements s'imposent au liquidateur ou à l'administrateur judiciaire pour le choix des salariés à licencier, ainsi qu'à l'autorité administrative chargée d'homologuer le document unilatéral de l'employeur déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Il ressort des pièces des dossiers que les catégories professionnelles retenues dans le document unilatéral de l'employeur ayant fait l'objet de la décision d'homologation litigieuse sont identiques à celles qui ont été fixées par le jugement du tribunal de commerce de Sedan du 25 novembre 2024. Par suite, les requérants ne sauraient utilement en contester le bien-fondé.

24. 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 ».

25. En vertu de ces dispositions, en premier lieu, il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, de s'assurer, en l'absence d'accord collectif ayant fixé les critères d'ordre des licenciements, que le document unilatéral recourt aux quatre critères mentionnés à l'article L. 1233-5 du code du travail. A cet égard, tel n'est pas le cas s'il prévoit, pour un ou plusieurs des critères d'ordre légaux, d'affecter la même valeur pour tous les salariés, empêchant ainsi par avance que ce ou ces critères puissent être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements.

26. Il incombe à l'administration de contrôler que les éléments, déterminés par l'employeur, sur la base desquels ces critères seront mis en œuvre pour déterminer l'ordre des licenciements, ne sont ni discriminatoires, ni dépourvus de rapport avec l'objet même de ces critères. L'administration prend en compte à cet effet l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment les échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation préalable à l'adoption du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les justifications objectives et vérifiables fournies par l'employeur.

27. A ce titre, s'agissant du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles, dont les éléments d'appréciation, à la différence de ceux des autres critères d'ordre, peuvent différer selon les catégories professionnelles définies par le plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient en particulier à l'administration de vérifier que les éléments d'appréciation de ce critère, retenus par l'employeur, ne sont pas insusceptibles de permettre de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés de la ou des catégories professionnelles afférentes et n'ont pas été définis dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou à leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée. A cet égard, les résultats de l'évaluation professionnelle des salariés, lorsqu'ils existent, peuvent être utilement retenus par l'employeur.

28. Il ressort des pièces du dossier qu'afin de déterminer l'ordre des licenciements au sein de chaque catégorie professionnelle, le projet de document unilatéral avait dans un premier temps envisagé d'évaluer le critère des qualités professionnelles sur la base de la polyvalence des salariés. Un tel élément d'appréciation lui étant apparu comme étant contraire au 4^o de l'article L. 1233-5 du code du travail ci-dessus reproduit, l'administration a demandé, et obtenu, qu'y soit substituée la notion d'assiduité, mesurée sur la base du nombre d'absences injustifiées par an. La prise en compte de l'assiduité n'est, par elle-même, pas insusceptible de rendre compte de qualités professionnelles. Si les requérants soutiennent que l'employeur aurait dû avoir recours aux résultats des évaluations professionnelles de salariés, il ressort des pièces du dossier et en particulier de leurs propres écritures de première instance que la société Walor Bogny ne procédait plus à une telle évaluation depuis plusieurs années. Par suite, en l'absence de telles évaluations et alors que l'employeur n'est en tout état de cause pas tenu d'avoir recours au critère des évaluations professionnelles annuelles, l'administration a pu à juste titre estimer que le recours aux résultats des mesures d'assiduité rendait compte de manière suffisante des qualités professionnelles des salariés.

29. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les fins de non-recevoir invoquées en défense, que les requérants ne sont pas fondés à soutenir que

c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a rejeté les demandes dont il était saisi.

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

30. L'Etat n'étant pas la partie perdante dans les présentes instances, les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'il soit mis à sa charge les sommes que les requérants demandent au titre des frais exposés par eux. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants les sommes que la SELARL J... Raulet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny demandent au titre des frais exposés par elles dans les présentes instances.

D E C I D E :

Article 1^{er} : Les requêtes ci-dessus visées sont rejetées.

Article 2 : Le surplus des conclusions de la SELARL J... Raulet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny est rejeté.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à l'Union départementale des syndicats CGT des Ardennes, au syndicat CGT Walor Bogny, M. AQ... Z..., premier dénommé, représentant unique des autres requérants pour la requête n° 25NC01607 en application des dispositions de l'article R. 751-3 du code de justice administrative, à M. BU... K..., premier dénommé, représentant unique des autres requérants pour la requête n° 25NC01608 en application de ces mêmes dispositions, à Mme DE... CU..., M. A... BN..., à l'Union départementale Force Ouvrière des Ardennes, Mme CP... CY..., au syndicat CFDT de la Métallurgie Ardennaise, la SELARL J... Raulet, en qualité de liquidateur judiciaire de la SASU Walor Bogny, la SELARL Ajilink Labis Cabooter de Chanaud, la SELARL V&V, en qualité d'administrateurs judiciaires de la SASU Walor Bogny et à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.