

## **Cour administrative d'appel de Nancy**

**N° 24NC00087**

**Société ardennaise d'amélioration du cadre de vie (ARCAVI)**

**c./ Mme A. et Union départementale des syndicats Force Ouvrière des Ardennes**

**N° 24NC00103**

**Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion**

**c./ Mme A. et Union départementale des syndicats Force Ouvrière des Ardennes**

Homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi

**Audience du 21 mars 2024**

### **CONCLUSIONS**

**Mme Sandrine ANTONIAZZI, Rapporteure publique**

La société anonyme d'économie mixte (SAEM) Société Ardennaise d'Amélioration du Cadre de Vie (ARCAVI), qui est détenue à 62,70% par le département des Ardennes et qui comptait 62 salariés, exerce une activité de gestion, de traitement et de transport de déchets au sein de 8 établissements situés dans le département des Ardennes.

A la suite de difficultés économiques, et notamment d'un sinistre survenu en 2022 dans le centre de tri de Charleville-Mézières, qui a conduit à devoir cesser l'exploitation de celui-ci pour une longue durée et à placer les 21 salariés concernés en position d'activité partielle, elle a sollicité le 3 juillet 2023 de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Grand Est l'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi et prévoyant la suppression d'un maximum de 20 emplois.

Saisi par Mme A., salariée de la société ARCAVI, et l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière des Ardennes, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a annulé la décision du 6 juillet 2023 par un jugement n°2301963 du 17 novembre 2023 dont la société ARCAVI et le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion interjettent chacun appel par deux requêtes distinctes.

Mme A. et l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière des Ardennes, dans le cadre d'un appel incident, demandent, à titre principal, l'annulation de la décision du 6 juillet 2023

en raison de l'insuffisance des mesures prévues par le PSE, et à titre subsidiaire, la confirmation du jugement attaqué.

Les fins de non recevoir opposées à la requête du ministre du travail par les défendeurs ne vous retiendront pas :

\* D'une part, l'article R. 431-12 du code de justice administrative, relatif à la représentation des parties devant la cour administrative d'appel, prévoit que les recours présentés au nom de l'Etat sont signés par le ministre intéressé, et ce alors même que ce ministre n'aurait pas été partie à la première instance, son administration déconcentrée l'ayant été ;

\* D'autre part, il résulte de l'article 7 du décret du 12 août 2013 portant création, organisation et attributions d'un secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales que la direction des affaires juridiques représente les ministres devant les juridictions administratives. Cette dernière comporte 4 sous-directions, dont la sous-direction du contentieux, qui au regard des missions qui lui sont dévolues en vertu de l'article 4 de l'arrêté du 23 mars 2021 relatif à la fonction juridique des ministères sociaux, est compétente pour représenter l'Etat dans les litiges comme celui de notre espèce. Par conséquent, M. Breton, nommé sous-directeur du contentieux le 29 avril 2021 et signataire du mémoire d'appel du ministre du travail, avait qualité pour ce faire en vertu de l'article 1er du décret n°2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement, le changement de ministre intervenu quelques jours avant l'introduction de l'appel n'ayant pas mis fin à sa délégation de signature.

## I. Commençons par examiner la régularité du jugement attaqué.

**A.** Conformément à la jurisprudence Mme D. (CE, 15 mars 2000, Mme D., n° 185837, B), vous pourrez d'abord constater qu'est inopérant le moyen tiré de ce que le tribunal n'a pas communiqué à son adversaire le mémoire que la société Arcavi avait produit le 23 octobre 2023, cette circonstance n'étant susceptible d'affecter le caractère contradictoire de la procédure qu'à l'égard de Mme A. et l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière des Ardennes VNF, qui du reste ne s'en plaignent pas.

**B.** Ensuite, si Mme A. et autres ont soulevé, à l'appui de leurs conclusions à fin d'annulation de la décision du 6 juillet 2023, des moyens tirés de l'irrégularité non du document unilatéral

homologué par la décision contestée mais d'une version de travail antérieur de ce document, les premiers juges n'ont commis aucune irrégularité en statuant sur les moyens soulevés au regard du document homologué par l'administration, qui figurait au dossier. Il relève effectivement de l'office du juge de l'excès de pouvoir de rediriger les moyens soulevés contre la « bonne » décision lorsqu'elle figure au dossier.

C. Enfin, à supposer que la qualité pour agir au nom de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière des Ardennes de son secrétaire général ne soit pas démontrée et que cette dernière n'aurait ainsi pas été recevable à contester la décision litigieuse, cette circonstance est sans incidence sur la recevabilité de la requête de première instance, dès lors qu'il s'agit d'une requête collective et qu'il n'est pas contesté qu'elle est recevable s'agissant de la personne physique qui l'a introduite, Mme A., employée de la société Arcavi et à ce titre ayant un intérêt à contester le PSE en litige (CE, Section, 22 décembre 1972, Sieur L., n° 82385, A).

## II. Venons-en à l'examen du bien-fondé du jugement attaqué.

A. Tout d'abord, la requête n'est pas jugée irrecevable si l'administration a produit elle-même la décision attaquée avant la clôture de l'instruction (CE, 24 juillet 2019, T., n°420423, B).

En l'espèce, la demande de première instance dirigée contre la décision du 6 juillet 2023 était accompagnée d'une copie de cette décision.

En revanche, si elle ne comportait pas une copie du document unilatéral qui a fait l'objet de l'homologation, la société Arcavi avait joint une copie de document unilatéral, dans son mémoire en défense, enregistré avant la clôture de l'instruction<sup>1</sup>.

La société Arcavi n'est ainsi pas fondée à soutenir que c'est à tort que les premiers juges n'ont pas opposée l'irrecevabilité de cette demande. Notons au passage qu'une telle erreur des premiers juges n'aurait pas affecter la régularité du jugement, contrairement à l'irrecevabilité opposée à tort<sup>2</sup>, mais seulement son bien-fondé (CE, 19 janvier 1973, Ministre du développement industriel et scientifique c/ L., n° 86548, A).

B. Examinons maintenant le moyen d'annulation retenu par les premiers juges.

---

<sup>1</sup> Voir p.249/1246 DPI et 442/1246 DPI

<sup>2</sup> CE, 18 janvier 1957, C., n° 34032, A ; CE, 10 mai 1957, Demoiselle T., n° 31893 A

Le tribunal a annulé la décision d'homologation litigieuse au motif que les catégories professionnelles définies par le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Arcavi n'avaient pas été valablement délimitées par l'employeur.

Comme vous le savez, c'est au sein de ces catégories professionnelles que vont s'appliquer les critères d'ordre des licenciements, permettant d'identifier les salariés à licencier, tout en garantissant que leur licenciement ne soit pas inhérent à leur personne.

En l'absence de définition de cette notion dans le code du travail, la jurisprudence est venue combler ce vide en précisant que ces catégories doivent regrouper, 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 (CE, 7 février 2018, Société AEG Power Solutions, n°407718, A ; CE, 7 février 2018, Société Pentaire Valves & Controls et ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, n°409978, 410027, B ; CE, 30 mai 2016, Comité central d'entreprise FNAC Codirep et autre, n° 387798, A).

L'administration doit effectuer son contrôle 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.

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.

Justine Lieber, rapporteure publique des affaires jugées le 7 février 2018, précise bien qu'il ne vous appartient pas, pas plus qu'à l'administration d'ailleurs, de dire si le découpage opéré est le bon ou non, mais seulement de vérifier, dans un premier temps, que l'employeur a bien respecté la logique de compétence professionnelle, à l'exclusion d'éléments étrangers à cette compétence, pour procéder à ce découpage, puis, dans un second temps, qu'il n'y a pas eu d'intention de ciblage de certains salariés, soit à raison de leur affectation dans un service ou une branche d'activité que l'entreprise souhaite fermer, soit à raison d'un critère discriminatoire tel que l'âge des salariés, leur sexe, leur appartenance syndicale, qui serait contraire au fondement du licenciement économique non inhérent à la personne du salarié.

Si le premier contrôle de la méthode employée par l'employeur est objectif, le second, qui porte sur l'intention éventuelle d'un ciblage des salariés, est très subjectif et donc plus difficile à manier.

En l'espèce, la société Arcavi et le ministre du travail font valoir que c'est à tort que les premiers juges ont estimé que les catégories professionnelles « exploitation » et « trieur-valoriste » pouvaient être regroupées dès lors que les diplômes ou formations requis pour l'exercice des postes figurant dans la catégorie « exploitation » les distinguent nettement des emplois de trieurs-valoristes qui ne nécessitent aucune formation particulière.

Il ressort des pièces du dossier que la catégorie « trieur-valoriste », qui comprend seize salariés, dont aucun poste ne doit être maintenu, ne nécessite aucun prérequis et correspond à un unique emploi, tandis que la catégorie « exploitation », qui comprend 11 salariés, dont 7 postes seront maintenus, correspond à différents types d'emploi, allant du poste de réceptionniste, de technicien qualifié de maintenance, d'agent d'exploitation, d'agent de maintenance générale, d'agent de maintenance nettoyage, d'agent de presse/cariste, de polyvalence technique ou de technicien qualifié de maintenance.

Si certains des postes de dernière catégorie sont soumis à la possession de diplôme tels que des CAP ou des BTS, la plupart n'exige aucun niveau minimum.

De plus, s'agissant des qualifications exigées pour certains telles que le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), des habilitations électriques ou même des connaissances en informatiques, il ne nous semble pas, contrairement à ce que soutiennent les requérants, que celles-ci seraient d'une complexité ou d'une durée telle qu'elles excéderaient l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur.

A supposer que l'on considère malgré les incohérences que nous venons de relever que la société Arcavi a vraisemblablement suivi une logique de compétences professionnelles, il nous semble que son intention de cibler les emplois des salariés du centre de tri de Charleville-Mézières transpire du découpage qu'elle a retenu.

Tout d'abord, il ressort des échanges intervenus entre l'administration et la société, préalablement à la version du PSE qui a finalement été homologué, que la société avait initialement procédé à une définition des catégories professionnelles en fonction des différents sites d'exploitation et que seuls ceux du centre de tri étaient voués à disparaître.

Malgré les modifications apportées à la définition des catégories professionnelles, on distingue malgré tout toujours cette volonté de se séparer de l'ensemble des trieurs-valoristes du centre de tri, qui représentent 80% des emplois supprimés, malgré le maintien dans la catégorie exploitation de 7 emplois sur 11, alors qu'on voit mal pourquoi les trieurs-valoristes n'auraient pas pu permuter sur des emplois d'exploitation, la plupart, comme nous l'avons dit, n'étant pas subordonnés à des prérequis professionnels insurmontables après une formation adaptée.

Dans ces conditions, il nous semble que le ministre du travail et la société Arcavi ne sont pas fondés à soutenir que les premiers juges ont retenu à tort ce moyen, lequel conduisait ainsi qu'ils ont fait à l'annulation de la décision d'homologation (CE, 30 mai 2016, Comité central d'entreprise FNAC Codirep et autre, A).

### III. Terminons par l'examen de l'appel incident formé par les demandeurs de première instance.

Compte tenu des effets différents attachés par le législateur à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi selon le motif pour lequel cette annulation est prononcée, Mme A. et autres sont recevables à demander l'annulation du jugement attaqué, bien qu'il ait fait droit à leur demande d'annulation d'une telle décision, dès lors qu'il s'est fondé sur un moyen qui n'est pas, parmi ceux qu'ils avaient présentés, celui qui était susceptible d'avoir les effets les plus favorables pour les requérants (CE, 4 octobre 2023, M. A. et autres, n°460949, B).

A. S'agissant tout d'abord du moyen tiré de l'insuffisance du plan, sur lequel les premiers juges se sont prononcés, ainsi qu'ils devaient le faire, 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, alors même qu'ils ont retenu un autre moyen de nature à justifier l'annulation de la décision litigieuse (CE, 14 juin 2021, M. C. et autres, n°428459, B ; CE, 15 mars 2017, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social c/ Syndicat CGT de la société Bosal Le Rapide et Me D. et autre, n° 387728 387881, A).

Rappelons qu'il appartient à l'administration de contrôler le respect par ce plan des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail et, à 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 (CE, 22 juillet 2015, Syndicat CGT de l'union locale de Calais et environs, n° 383481, A).

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 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. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation (CE, 22 juillet 2021, Société Nouvelle France Ouest Imprim, n° 434362, B).

1) Le CE est venu préciser, s'agissant du contrôle du caractère suffisant du PSE, que les moyens du groupe s'entendent des moyens, notamment financiers, dont dispose l'ensemble des entreprises placées sous le contrôle d'une même 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, ainsi que de ceux dont dispose cette entreprise dominante, quel que soit le lieu d'implantation du siège de ces entreprises (CE, 21 juillet 2023, Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services et Fédération CFDT des services et autres, n° 435896, B).

Les articles du code de commerce auxquels il est fait référence donnent une définition du contrôle fondée, pour l'essentiel, soit sur la détention par une société de plus de la moitié du capital d'une autre société, soit sur la détention de la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de la société contrôlée.

[ L'article L. 233-1 vise ainsi le cas d'une société possédant plus de la moitié du capital d'une autre société, tandis que le I et le II de l'article L. 233-3 portent sur le cas d'une personne physique ou morale considérée comme en contrôlant une autre lorsqu'elle détient la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ou lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ou encore lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société. Cet article indique en outre qu'une société est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.

L'article L. 233-16 du code de commerce prévoit pour sa part que les sociétés commerciales établissent et publient chaque année des comptes consolidés ainsi qu'un rapport sur la gestion du groupe, dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises. Aux termes du II de cet article, le contrôle exclusif par une société résulte soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise, soit de la désignation, pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise, soit enfin du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet. Le III de cet article dispose pour sa part que « le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord ».]

En l'espèce, d'une part, le département des Ardennes, collectivité publique qui détient plus de 50% du capital social de la société Arcavi, n'est pas une société commerciale soumise aux dispositions de l'article L. 233-1 du code de commerce.

D'autre part, en se bornant à faire valoir que le capital de la société Arcavi est détenu à hauteur de 62,70% par le département des Ardennes, les défendeurs ne démontrent, en tout état de cause,



nullement que ce dernier atteint, à lui seul, l'un des seuils fixés par les dispositions des articles L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce, de telle sorte qu'il puisse être regardé comme l'entreprise dominante contrôlant la société Arcavi.

Enfin, si la société Arcavi détient 46,62% du capital social de la société Métha Garoterie, il n'est pas plus démontré par cette seule circonstance qu'elles formeraient un groupe dans le périmètre duquel les recherches de reclassement auraient dû être effectuées.

Au demeurant, il n'est pas contesté qu'elle n'emploie aucun salarié, que son résultat net est négatif depuis 2019 et qu'en dépit de ces circonstances, la société Arcavi l'a contactée mais qu'elle a répondu défavorablement à ses demandes de recherche de reclassement.

Vous pourrez ainsi écarter cette première branche du moyen.

2) Ensuite, les défendeurs ne peuvent pas utilement se prévaloir de la méconnaissance du délai de réflexion imparti aux salariés pour présenter leur candidature à la suite de la diffusion des offres de reclassement non personnalisées, fixé par l'article D. 1233-2-1 du code du travail, à l'appui d'un recours tendant à l'annulation de la décision par laquelle l'autorité administrative homologue un plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que l'a jugé le CE (CE, 22 juillet 2021, Société Nouvelle France Ouest Imprim, n°434362, en B sur un autre point), cette méconnaissance ne pouvant être sanctionnée que par le juge prudhommal, pour les salariés non protégés, et par l'inspecteur du travail, chargé d'examiner la demande d'autorisation de licencier, pour les salariés protégés.

3) Les défendeurs ne peuvent pas non plus utilement critiquer le délai d'un an pour la priorité de réembauche dont bénéficie les salariés licenciés pour motif économique, fixé par le PSE, dès lors que cet élément ne relève pas du contrôle exercé par l'autorité administrative sur l'homologation ou la validation d'un PSE, en vertu de l'article L. 1233-57-3 du code du travail.

4) S'agissant de la durée de validité des mesures du PSE, si l'article 8.1 du document unilatéral comporte une rédaction ambiguë et maladroite, il ressort du document annexé aux lettres de licenciement adressées aux salariés concernés que le bénéfice des mesures prévues par le PSE est ouvert pour une durée de 12 mois à compter de la notification du licenciement.

5) Enfin, il ressort des pièces du dossier que la société ARCAVI a réservé une somme totale de 100 000 euros, soit en moyenne 5 000 euros par emploi dont la suppression est envisagée, pour le financement de mesures de reclassement telles que des aides à la formation, des aides à la création d'entreprise et des aides à la mobilité géographique.

Il est ainsi prévu, dans le cadre des reclassements internes, le financement de voyages de reconnaissance et de formations d'adaptation, une somme maximale de 2 500 euros d'aide au déménagement, et un dispositif de maintien de la rémunération, dont il n'est pas démontré qu'il serait sans objet au vu de l'ancienneté moyenne des salariés sur les postes dont la suppression est envisagée.

Concernant le reclassement interne, l'engagement de l'employeur porte sur une somme maximale de 4 500 euros au titre de l'aide à la formation, une somme d'un même montant pour l'aide à la création et à la reprise d'entreprises et différentes aides à la mobilité comprenant une prime d'installation de 1 000 euros, une aide au déménagement pouvant atteindre 2 000 euros et le financement de déplacements en vue d'une recherche d'emploi dans la limite de 500 euros.

Il nous apparaît, que prises dans leur ensemble, les mesures prévues dans le plan, dont le financement peut être mutualisé, compte tenu des moyens financiers dont dispose la société ARCAVI, dont le résultat de l'année 2022 était positif de 1 015 907 euros pour un chiffre d'affaires de 14 179 608 euros, le résultat prévisionnel de l'année 2023 étant déficitaire de 382 531 euros, et alors même que, compte tenu de la relative proximité géographique des postes pouvant être proposés au titre du reclassement interne, le financement de frais de séjour pour les voyages de reconnaissance et de frais de déménagement au-delà d'une distance de 50 kilomètres peut sembler dépourvu d'utilité, pouvaient être légalement regardées par l'administration comme étant propres à satisfaire les objectifs pour lesquels elles doivent être édicter.

B. S'agissant ensuite du moyen relatif aux critères d'ordre des licenciements.

Ces critères d'ordre sont listés à l'article L. 1233-5 du code du travail et comprennent notamment un critère d'ancienneté de service dans l'entreprise.

Le CE juge que le PSE ne doit ni omettre l'un de ces critères, ni retenir un mode d'évaluation conduisant à neutraliser l'un des critères, en affectant la même valeur pour tous les salariés (CE, 1<sup>er</sup> février 2017, Me C., n° 387886, A).

Mme A. et autres considèrent que le critère relatif à l'ancienneté conduit dans les faits à sa neutralisation.

Or, il ressort du document unilatéral, que pour ce critère, il est prévu une pondération de 2 points pour une ancienneté de moins de 2 ans, 4 points pour une ancienneté entre 2 ans et 1 jour et 5 ans, 6 points pour une ancienneté entre 5 ans et 1 jour et 10 ans et 8 points pour une ancienneté de plus de 10 ans.

Plusieurs salariés parmi les vingt concernés par le PSE ont une ancienneté inférieure à 10 ans, de telle sorte, que contrairement à ce qui est soutenu, ce critère n'est pas neutralisé.

C. S'agissant enfin du moyen relatif au respect par l'employeur de son obligation en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, aucune critique de la réponse du jugement à ce moyen n'est apportée, de telle sorte que vous pourrez l'écarter sans difficulté.

Pour conclure, dès lors qu'aucun des autres moyens soulevés par Mme A. et autres n'est fondé, vous pourrez confirmer le jugement attaqué et rejeter les appels principaux du ministre du travail et de la société Arcavi ainsi que l'appel incident de Mme A. et autres.

Par ces motifs, nous concluons :

- Au rejet des requêtes présentées par la société Arcavi et le ministre du travail ;
- Au rejet de l'appel incident formé par Mme A. et autres dans l'instance n° 24NC00103.

Les rapporteurs publics sont les titulaires exclusifs de tous les droits de propriété intellectuelle portant sur leurs conclusions et ce dans le monde entier. Ils consentent à l'utilisateur le droit de reproduire tout ou partie du contenu de leurs conclusions pour stockage aux fins de représentation sur écran monoposte et de reproduction, en un exemplaire, pour copie de sauvegarde. Ce droit est consenti dans le cadre d'un usage strictement personnel, privé et non collectif, toute mise en réseau, toute rediffusion ou commercialisation totale ou partielle de ce contenu, auprès des tiers, sous quelque forme que ce soit, étant strictement interdite sans l'autorisation expresse et écrite de l'auteur.