COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
DE NANTES

N° 26NT02520

REPUBLIQUE FRANÇAISE

M. Lounes A..... et autres

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Coiffet
Rapporteur

_____

La cour administrative d'appel de Nantes

M. Pons
Rapporteur public

_____

(3ème chambre)

Audience du 6 novembre 2026
Décision du 24 novembre 2026

_____

C

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

M. Lounes A....., M. Victor A…. , M. David B…., M. François B…., Mme Jessylane B…., Mme Fabienne B…., M. Christopher B…., Mme Alexandra B…., M. Angelo B…., M. Jacky C…., Mme Vanessa C…., Mme Laëtitia D….., Mme Valérie D…., Mme Sabrina D…, Mme Virginie D…., Mme Elodie E…, M. Cédric G…., Mme Corinne G…., Mme Nadine G…., Mme Erica I…., M. François J…., Mme Sylvie J…., M. David L…, Mme Laëtitia L…, Mme Jessica L…, Mme Sarah L…., Mme Sylvie L…., M. Nicolas L…., Mme Carine L…., M. Christophe L…., Mme Elodie L…., Mme Virginie L…., M. Jordan M…., M. Mickaël M…, M. Dimitri M…., Mme Stéphanie N…., M. Yann P…., Mme Magali P…, M. Georges P…., Mme Clarisse P…., M. Frédéric P…., M. Johnny P…., Mme Valérie P…, M. Jérôme G…, M. Christophe R…., Mme Sylvie S…., Mme Chantal S…., Mme Virginie T…, M. Christophe V…., M. Mathieu V… et Mme Karine W…., ont demandé au tribunal administratif de Caen d'annuler la décision du 10 février 2026 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie a validé l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Nouvelle CIBEM, et de mettre à la charge de l'Etat ou, en tant que de besoin, de la société Nouvelle CIBEM, une somme de 500 euros à leur verser chacun sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Par un jugement n° 2601372 du 3 juillet 2026, le tribunal administratif de Caen a rejeté la demande.

Procédure devant la cour :

Par une requête enregistrée le 2 septembre 2026 et un mémoire complémentaire enregistré le 12 octobre 2026, M. Lounes A..... et autres, représentés par Me B…, demandent à la cour :

1°) d'annuler ce jugement du 3 juillet 2026 ;

2°) d'annuler la décision du 10 février 2026 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie a validé l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Nouvelle CIBEM ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat ou, en tant que de besoin, de la société Nouvelle CIBEM une somme de 500 euros à verser à chacun des requérants sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- l'accord du 15 décembre 2025 portant PSE n'a pas été valablement signé par les parties représentant l'employeur et les syndicats représentatifs, qui n'avaient pas qualité pour signer, et l'administration n'a pas exercé son contrôle sur ce point ;
- l'administration aurait dû assortir sa décision de validation d'une décision d'homologation complémentaire, dès lors qu'en l'absence de définition des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel, l'accord collectif validé est partiel ;
- la procédure d'information et de consultation du comité social et économique est irrégulière, dès lors que :
* aucune information n'a été transmise aux membres de l'instance sur les conséquences environnementales du projet en méconnaissance de l'article L. 2312-8 du code du travail ;
* l'instance n'a pas été informée ni consultée de manière suffisante sur les raisons économiques de la cessation d'activité de la société Nouvelle CIBEM, sur le périmètre du groupe de reclassement et sur les moyens investis dans le plan de sauvegarde de l'emploi, ce qui ne lui a pas permis d'émettre un avis en toute connaissance de cause ;
- l'employeur n'a identifié les risques psychosociaux liés à la procédure de licenciement et défini des mesures de prévention de ces risques que de manière insuffisante et tardive ;
- la décision contestée est insuffisamment motivée ; elle ne mentionne pas l'information et la consultation des instances représentatives sur les conséquences environnementales de la cessation d'activité, non plus que le périmètre du groupe de reclassement et les moyens investis dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Par un mémoire en défense et un mémoire complémentaire, enregistrés le 22 septembre et 19 octobre 2026, la société Nouvelle CIBEM, représentée par Me M…, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 3 000 euros soit mise à la charge solidaire des requérants sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que les moyens exposés dans la requête ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense et un mémoire complémentaire, enregistrés les 24 septembre et 19 octobre 2026, le ministre du travail et des solidarités conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir que les moyens exposés dans la requête ne sont pas fondés.

La requête a été communiquée le 8 octobre 2026 à l'union régionale CFDT de Normandie, à l'union régionale de départements-CFTC de Normandie et à l'union départementale FO du Calvados, qui n'ont pas produit d'observations.

Un mémoire complémentaire et des pièces nouvelles ont été produites pour M. A..... et autres le 26 octobre 2026 et n'ont pas été communiqués.

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 M. Coiffet,
- les conclusions de M. Pons, rapporteur public,
- et les observations de Me B…, représentant M. A..... et autres, et Me S…, substituant Me M…., représentant la société Nouvelle CIBEM.

Considérant ce qui suit :

1. La société Nouvelle CIBEM, implantée à Saint-Pierre en Auge (Calvados), est une société par actions simplifiée ayant pour activité la fabrication d'emballages légers en bois et carton pour l'industrie agro-alimentaire. Au 19 septembre 2025, elle employait cent quatre salariés en contrats à durée indéterminée (CDI). Les dirigeants de cette société, qui appartient du groupe Société Nouvelle d'Emballage et de Conditionnement (SNEC), lui-même détenu par le groupe Lactalis depuis le 5 octobre 2011, ont envisagé sa cessation d'activité au motif d'une situation financière structurellement déficitaire et ont alors engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique. Ce projet prévoit la suppression de cent-deux postes de travail. La procédure d'information et de consultation du Comité social et économique (CSE) et de la Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) a donné lieu à six réunions du CSE et à quatre réunions de la CSSCT sur la période courant du 30 septembre 2025 au 9 janvier 2026, date à laquelle le CSE a rendu un avis sur le projet de réorganisation de la société Nouvelle CIBEM. Parallèlement à la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, un « accord de méthode » relatif à la négociation du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et à la procédure de consultation des instances représentatives a été conclu le 22 octobre 2025. Aux termes de plusieurs réunions de

négociation, un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi de la société Nouvelle CIBEM a été conclu le 15 décembre 2025. Par une décision du 10 février 2026, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie a validé cet accord collectif portant PSE.

2. M. Lounes A..... et cinquante autres salariés ont, le 10 avril 2026, saisi le tribunal administratif de Caen d'une demande tendant à l'annulation de cette décision du 10 février 2026. Ils relèvent appel du jugement du 3 juillet 2026 qui a rejeté leur demande.

Sur la qualité des signataires de l'accord collectif majoritaire :

3. Les requérants soutiennent dans leur mémoire présenté le 12 octobre 2026 que les signataires de l'accord collectif du 15 décembre 2025 portant PSE n'avaient pas qualité pour engager les parties et que l'administration n'aurait pas accompli son contrôle sur ce point.

4. Aux termes, de première part, 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. / (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-24-1 de ce même code : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité* ».

5. Aux termes, de deuxième part, de l'article L. 1233-57-2 du code du travail : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; / (...) ».* Aux termes de l'article D. 1 233-14-1 du même code : « *Le délai prévu à l'article L. 1233-57-4* [pour la notification à l'employeur de la décision de validation de l'accord collectif] *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 (...)* ».

6. Aux termes, de dernière part, de l'article L. 2121-1 du code du travail : « *La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : 1° Le respect des valeurs républicaines ; / 2° L'indépendance ; / 3° La transparence financière ; / 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ; / 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ; / 6° L'influence,*

prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; / 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ».

7. Il résulte des dispositions citées aux points 4 à 6 qu'il appartient à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord d'entreprise portant plan de sauvegarde de l'emploi de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que l'accord d'entreprise qui lui est soumis a été régulièrement signé pour le compte d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise. A ce titre, il lui incombe de vérifier que le ou les syndicats signataires satisfont aux critères de représentativité énoncés par l'article L. 2121-1 du code du travail, dont celui de transparence financière.

8. Il ressort des pièces du dossier qu'un accord portant PSE a été signé le 15 décembre 2025 entre, d'une part, la société Nouvelle CIBEM, représentée par Monsieur Jean-Michel B….., directeur d'usine, et, d'autre part, par M. Michaël B…. représentant FO, Mme Valérie P… représentant CFDT et par M. Lionel X… représentant CFTC.

9. En premier lieu, en ce qui concerne la qualité du signataire de l'accord collectif au nom de l'employeur, les requérants soutiennent que, si la décision de validation contestée vise *" le mandat de délégation de pouvoirs de représentation et de signature de M. Thierry P…. directeur général de la société Nouvelle CIBEM à M. Jean-Michel B…., directeur d'usine, signé le 15 septembre 2025"*, il n'est justifié ni de la qualité de M. P…. pour engager la société Nouvelle CIBEM en signant un tel accord ni de la délégation qu'aurait pu accorder M. P… à M. B…. pour le même objet.

10. L'article L.227-6 du code du commerce prévoit qu'une société par actions simplifiée (SAS) est représentée, à l'égard des tiers, par un président désigné selon les statuts, investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la société dans la limite de l'objet social. Le même texte autorise de prévoir, par les statuts, qu'une ou plusieurs personnes, portant le titre de directeur général ou de directeur général délégué, exercent les pouvoirs du président de sorte que ces dirigeants statutaires, une fois régulièrement désignés et cette désignation ayant été publiée, peuvent exercer la représentation légale externe de la SAS. Il est enfin possible à ces personnes de ponctuellement déléguer leur pouvoir dans les limites de ce que prévoient les statuts.

11. Il ressort des pièces versées au dossier, notamment de l'extrait Kbis et des statuts de la Société Nouvelle CIBEM (SASU) produits aux débats, que, conformément à l'article 14-1 des statuts de la société, l'assemblée générale a décidé, sur proposition de son président, de nommer en qualité de directeur général M. P…, information qui figure d'ailleurs expressément sur l'attestation d'immatriculation de la société au registre national des entreprises. M. P…., en sa qualité de directeur général, détient, en vertu de l'article 14.3 des statuts et selon les termes de son procès-verbal de nomination, les mêmes pouvoirs que ceux conférés au président de la société, parmi lesquels celui de mener toute négociation avec les organisations syndicales représentatives et conclure avec ces dernières un accord collectif majoritaire portant PSE. Enfin, il est établi par les éléments du dossier que par une délégation de pouvoirs spéciale et écrite en date du 15 septembre 2025, laquelle a été communiquée à la DREETS via le portail RUPCO, M. P… a délégué à M. B…. les pouvoirs pour négocier et signer un accord majoritaire total relatif à un PSE. L'administration, qui a visé l'existence du mandat de représentation et signature du directeur général au directeur de l'usine au point 23 de la décision attaquée, a ainsi procédé à un contrôle de la qualité pour agir du représentant de l'employeur. Cette première branche du moyen doit donc être écartée.

12. En second lieu, les requérants contestent la capacité des signataires de l'accord collectif signé le 15 décembre 2025 à agir au nom et pour le compte des organisations syndicales CFDT, CFTC et Force Ouvrière.

13. D'une part, il ressort des pièces du dossier, ainsi que le rappelle expressément le point 21 de la décision contestée du 10 février 2026 de la DREETS de Normandie, qu'ont été désignés, postérieurement aux dernières élections professionnelles tenues, M. Michaël B…, le 11 janvier 2024, en qualité de délégué de l'organisation syndicale FO par l'union départementale FO du Calvados, Mme Valérie P… le 18 décembre 2023 en qualité de déléguée de l'organisation syndicale CFDT par le syndicat CFDT « Construction et bois -Normandie Ouest » et M. Lionel X… le 24 janvier 2024 en qualité de délégué de l'organisation syndicale CFTC par « l'union régionale de départements-CFTC de Normandie ». C'est donc au nom de ces organisations syndicales représentatives qui les ont désignés qu'ils doivent être regardés comme ayant signé le 15 décembre 2025 l'accord majoritaire contesté relatif au PSE. Contrairement à ce qu'avancent les requérants, il ressort des pièces produites aux débats que les désignations des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de la société nouvelle CIBEM ont bien été communiquées à la DREETS.

14. D'autre part, les requérants soutiennent que les organisations syndicales signataires CFDT, CFTC et FO ne justifient pas de leur représentativité, au sens des dispositions de l'article L. 2121-1 du code du travail précité, au motif « qu'il n'est pas établi qu'elles respectent le critère de la transparence financière », à défaut de justifier de la publication de leurs comptes.

15. Il ressort cependant des pièces versées au dossier que les comptes de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la société Nouvelle CIBEM, désignées au point 13 et signataires de l'accord majoritaire litigieux du 15 décembre 2025, dont l'approbation n'est pas contestée, ont bien été publiés, conformément à la réglementation, soit pour l'union départementale FO et le syndicat CFDT « Construction et bois -Normandie Ouest » au Journal Officiel de la République Française, et pour l'union départementale CFTC du Calvados sur son site internet. Il est établi que les justificatifs de la représentativité des organisations syndicales ont été effectivement communiqués par société à la DREETS via la plateforme RUPCO.

16. Il résulte de ce qui vient d'être dit que l'accord majoritaire contesté signé le 15 décembre 2025 a ainsi été valablement signé par les représentants des organisations syndicales représentatives justifiant de leur qualité, point qui a été contrôlé par l'administration, comme en attestent d'ailleurs les visas n°20 à 22 et le considérant n°3 de la décision de validation contestée du 10 février 2026.

Sur l'absence de définition dans l'accord collectif des modalités d'information et de consultation des représentants du personnel :

17. En premier lieu, les requérants soutiennent que, dans la mesure où la procédure d'information et de consultation du CSE de la Société Nouvelle CIBEM n'est pas contenue dans l'accord collectif de travail portant restructuration pour motif économique de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L.1233-24-2 du code du travail, aucune validation de l'accord par la DREETS ne pouvait porter sur ce point, la décision prise par l'administration devant être alors une « décision hybride » de validation mais également d'homologation. En d'autres termes, il appartenait à l'administration, selon les requérants, de prendre également une décision d'homologation, l'accord collectif majoritaire que l'administration a validé étant partiel.

18. Aux termes, tout d'abord, de l'article L. 1233-57-2 du code du travail : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle*

s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; / 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ; / 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1 233-63 ; / 4° La mise en œuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1 233-57-20. ».

19. Aux termes de l'article L. 1233-21 du code du travail : « *Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité social et économique et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours* ». Aux termes de l'article L. 1233-24-1 du même code : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-57-1 de ce code : « *L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document* ». Aux termes, enfin, de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *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 : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique (...)* ».

20. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1233-21 et L. 1 233-24-2 du code du travail que des modalités particulières d'information et de consultation du comité social et économique sur un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent être fixées, soit par un accord collectif pris sur le fondement de l'article L. 1233-21 du code du travail et ayant spécifiquement cet objet – dit « accord de méthode » –, soit par l'accord qui fixe le plan de sauvegarde de l'emploi lui-même. En revanche, il résulte des termes mêmes des dispositions de l'article L. 1233-24-2 du code du travail que celles-ci n'imposent à l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, ni qu'il fixe des modalités particulières d'information et de consultation du comité social et économique, ni qu'il reprenne les stipulations ayant cet objet qui auraient, le cas échéant, été fixées préalablement par un accord dit « de méthode ». Si l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi ne prévoit pas de modalités particulières d'information et de consultation du comité social et économique, il ne résulte d'aucun texte que l'employeur serait, dans un tel cas, tenu de soumettre à l'homologation de l'administration un document fixant des modalités d'information et de consultation du CSE ou reprenant les stipulations ayant, le cas échéant, été fixées préalablement par un accord dit « de méthode ».

21. Au cas d'espèce, il ressort des pièces du dossier, ainsi qu'il a été rappelé au point 1, qu'a été signé le 22 octobre 2025 entre la direction de la société Nouvelle CIBEM et les organisations syndicales représentatives FO, CFDT et CFTC un « accord de méthode » ayant pour objet d'organiser la procédure d'information et de consultation du comité social et économique précisant ainsi le calendrier les modalités des réunions et les moyens attribués aux représentants du personnel. Un accord collectif majoritaire relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société Nouvelle CIBEM a ensuite été conclu le 15 décembre 2025 entre les mêmes parties. Or, ce dernier accord qui porte sur le contenu du PSE rappelle, en son article 3, le calendrier de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique prévu par « l'accord de méthode » du 22 octobre 2025 auquel il se réfère expressément. Dans

ces conditions, en raison de « l'accord de méthode » du 22 octobre 2025 conclu sur le fondement de l'article L. 1233-21 du code du travail, la société Nouvelle CIBEM n'avait, contrairement à ce qui est avancé, ni à établir un document unilatéral contenant uniquement la procédure d'information-consultation du CSE ni à solliciter de la DREETS son homologation. L'accord majoritaire du 15 décembre 2025 portant sur le PSE comportant l'ensemble des mentions obligatoires telles que prévues par l'article L. 1233-24-2 du Code du travail, seule sa validation était ainsi légalement requise. L'administration n'a ainsi pas commis d'erreur de droit en estimant que l'accord collectif du 15 décembre 2025 devait faire l'objet d'une simple validation en application de l'article L. 1 233-57-2 du code du travail. Le moyen sera écarté.

Sur le contrôle par l'autorité administrative de la régularité de la procédure de consultation et d'information du comité social et économique :

22. Aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail : « *I.- Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ; / 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique prévue au présent article. Le comité social et économique tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-31 du même code : « *L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique : / 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; / 2° Le nombre de licenciements envisagé ; / 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; / 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; / 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; 6° Les mesures de nature économique envisagées ; / 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail* ».

23. Lorsqu'elle est saisie par l'employeur d'une demande de validation d'un accord conclu sur le fondement des dispositions l'article L.1233-24-1 du code du travail et fixant le contenu du PSE, il appartient à administration de s'assurer que la procédure de consultation et d'information du CSE a été régulière. Elle ne peut ainsi légalement accorder la validation 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 à ce titre sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Par ailleurs, il résulte des dispositions de l'article L.1233-30 du code du travail, rappelées au point 22, que les éléments d'un PSE qui font l'objet d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1 233-24-1 du code du travail que l'employeur soumet à la validation de l'administration n'ont pas à être soumis à la consultation du CSE. Le moyen tiré de ce que la validation d'un tel accord serait illégale en raison d'un vice affectant la consultation du comité sur les mêmes éléments ne peut donc être utilement invoqué et doit être écarté.

Sur l'insuffisance d'information du CSE :

En ce qui concerne les conséquences environnementales :

24. Les requérants soutiennent que le CSE n'a reçu aucune information relative aux conséquences environnementales du projet de cessation d'activité et qu'il n'a pas rendu d'avis sur ce sujet, de sorte que la procédure d'information-consultation serait irrégulière et font grief à l'administration de ne pas avoir vérifié l'existence d'une information et d'une consultation du CSE sur ce point.

25. Aux termes de l'article L. 1233-28 du code du travail : « *L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunis et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues par le présent paragraphe.* » Aux termes de l'article L. 2 312-8 du code du travail : « *I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. / II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : / 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; (...). / III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article. (...)* ».

26. Il ne résulte d'aucun texte, notamment pas des dispositions de l'article L.1233-30-I du code du travail précité, qu'il appartiendrait à l'autorité administrative saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant sur le contenu du PSE élaboré en application des articles L.1233-24-1 et L.1233-24-2 du code du travail de s'assurer que le CSE a été régulièrement informé et consulté en application de l'article L. 2 312-8 du code du travail. Dans ces conditions, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté le moyen des demandeurs en retenant qu'aucun texte spécifique à la procédure de consultation du CSE sur un licenciement pour motif économique n'impose le contrôle de la consultation sur les conséquences environnementales par la DREETS. Par ailleurs, l'administration a, au point 4 des motifs de la décision contestée, vérifié que le CSE a été informé des points mentionnés par l'article L.1233-30-I du code du travail. Ce moyen qui, au demeurant, manque en fait en raison de la communication, qui n'était pas requise, au CSE, qui en a débattu, d'un document d'information présentant les conséquences environnementales du projet, doit être écarté.

<u>En ce qui concerne le projet de licenciement collectif</u> :

27. Les requérants soutiennent que le CSE n'a pas bénéficié d'une information suffisante le mettant à même d'appréhender pleinement la cause économique de la cessation d'activité de la société, le périmètre réel de reclassement et les moyens réels du Groupe Lactalis.

28. S'il incombe à l'employeur d'adresser au CSE, l'ensemble des renseignements utiles prévus notamment par les dispositions de l'articles L. 1233-31 du code du travail, rappelées plus haut, il appartient à l'administration de s'assurer que le comité a été mis à même de formuler son avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

29. Au cas d'espèce, il ressort des pièces du dossier, d'une part, que la société Nouvelle CIBEM a présenté les raisons de son projet de cessation d'activité et ses conséquences de manière détaillée dans le document intitulé « Document d'information sur le projet de cessation d'activité de la société Nouvelle CIBEM », dit « Livre II » qui a été remis aux membres du CSE lors de la réunion d'information du 30 septembre 2025. Ce document, qui expose la situation économique de l'entreprise, présente les raisons économiques du projet à l'appui d'éléments

chiffrés et d'annexes qui présentent l'organigramme juridique du Groupe SNEC et son rattachement au Groupe Lactalis, l'évolution des prix des matières premières, les investissements nécessaires et l'historique des investissements déjà mis en œuvre entre 2012 et 2024, les études alternatives au projet de fermeture, les informations complémentaires sur la boîte de camembert et volume AOP, le budget prévisionnel 2025 et les informations complémentaires sur les conséquences environnementales du projet. Ce document d'information précise en son annexe 1 – « Liste des sociétés du groupe » - le périmètre du groupe SNEC, auquel est rattachée la société Nouvelle CIBEM, la détention du groupe SNEC à 100% par la Société Lyonnaise d'Application Métallurgique, elle-même détenue à 100% par BSA, société mère du groupe Lactalis. Ainsi les éléments communiqués ont permis aux membres du CSE d'être, contrairement à ce qui est soutenu, suffisamment informés quant au périmètre du groupe.

30. D'autre part, a également été remis au CSE dès le 30 septembre 2025 le document intitulé « Projet de licenciement collectif pour motif économique portant sur plus de 10 salariés – Plan de Sauvegarde de l'Emploi de la société Nouvelle CIBEM », dit « Livre I », qui détaille en son annexe 1 le périmètre du Groupe Lactalis pour les recherches de reclassement et, en son annexe 2, le tableau des postes disponibles au sein du groupe. Il ressort également des éléments versés au débat que le CSE s'est fait assister par le Cabinet S…, qui a établi un rapport économique sur la base de nombreux documents dont il a sollicité de la société Nouvelle CIBEM la communication, notamment l'organigramme fonctionnel du Groupe Lactalis et l'organigramme juridique de la Division Fromage du Groupe Lactalis. Par ailleurs, il est constant que les comptes consolidés du Groupe Lactalis ont été mis à la disposition de l'expert sur le site de la société Nouvelle CIBEM, ainsi qu'il le rappelle dans son rapport. L'employeur rappelle aussi, s'agissant des comptes d'exploitation analytiques de la Division Fromage, qu'il a été précisé à l'expert qu'ils ne pouvaient pas lui être communiqués car ils n'existaient pas. Les requérants font état de difficultés pour l'expert à obtenir certaines informations et le secrétaire du CSE, ainsi alerté, a adressé, à ce sujet, à la DREETS, le 19 novembre 2025, une demande d'injonction sur le fondement de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, afin de faire produire certains documents, sans toutefois contester le refus opposé le 24 novembre 2025 par l'administration à cette demande. Le rapport économique du cabinet S…, comportant une analyse du projet de cessation d'activité de la société Nouvelle CIBEM, a cependant été présenté au CSE du 19 décembre 2025 et l'expert n'a émis aucune réserve sur l'éventuel défaut d'informations utiles. Il ne ressort pas en conséquence des pièces produites que le comité social et économique, ou son expert, n'aurait pas eu accès à l'ensemble des documents nécessaires ni qu'il n'aurait pas obtenu ceux qu'il avait demandés lorsqu'ils existaient ou aurait contesté le refus de les produire. S'il est exact que ce rapport comporte par ailleurs des observations critiques quant à certains des choix stratégiques du groupe Lactalis, et si plusieurs représentants du personnel, à l'issue de la présentation en séance du rapport du cabinet S…, ont fait part de leurs interrogations sur la stratégie économique du groupe Lactalis, ces circonstances ne permettent pas de considérer que l'information n'aurait pas été suffisante au regard des exigences posées par les textes cités aux points 18 et 22. Enfin, les requérants critiquent devant la cour le fait qu'en première instance, seule une synthèse du rapport de l'expert a été versée au débat, suggérant ce faisant une insuffisante information des membres du CSE. Toutefois, ces derniers ont été destinataires, pour rendre de leur avis le 9 janvier 2026, de l'intégralité du rapport de l'expert qui en avait fait une présentation détaillée lors de la réunion du CSE du 19 décembre 2025. Par suite, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le comité social et économique n'aurait pas reçu les informations suffisantes pour émettre un avis en toute connaissance de cause et que, par suite, dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, l'administration aurait commis une erreur d'appréciation. La critique manque ainsi en fait. Le moyen sera écarté.

Sur les obligations pour l'employeur en matière de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs :

31. Les requérants soutiennent que la décision contestée portant validation du PSE est illégale compte tenu des manquements de l'employeur en matière de prévention des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Ils dénoncent, d'une part, le caractère tardif de l'évaluation des risques psycho-sociaux pesant sur les salariés et d'autre part, la mise en place tardive des mesures.

32. 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* ». En vertu 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 de principes généraux de prévention, au nombre desquels figurent l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités, la planification de la prévention en y intégrant, notamment, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et la prise de mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

33. Il incombe notamment à l'autorité administrative, lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, 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. L'administration doit ainsi vérifier, au vu d'abord de ces éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 précités, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs. Ces mesures peuvent figurer, en tout ou partie, dans l'accord collectif. A cet égard, l'administration, pour apprécier si ces exigences sont satisfaites, doit accorder une importance particulière à la circonstance que de telles mesures figurent dans un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi.

34. D'une part, il ressort des pièces du dossier qu'un document d'information sur les incidences du projet sur la santé et la sécurité et les conditions de travail, dit « Livre IV », et le Document Unique d'Evaluation des Risques et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnel de l'Amélioration des Conditions de Travail qui l'accompagnait ont été remis au CSE dès l'engagement de la procédure le 30 septembre 2025. L'examen de ce document d'information montre qu'il comprend la présentation de la méthodologie utilisée pour établir l'évaluation des risques ainsi que l'évaluation des risques par phase du projet, par secteur et par nature du risque, avec une attention plus particulière portée aux risques psychosociaux, enfin, les mesures de prévention identifiées, le plan d'action et son suivi. La Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) s'est réunie à plusieurs reprises les 16, 23 et 30 octobre 2025 et le 8 décembre 2025 pour examiner le dispositif de prévention des risques. Il est établi que le contenu du document transmis aux représentants du personnel le

30 septembre 2025 a ensuite été enrichi à la suite notamment de ces différentes réunions de la CSSCT et des remarques du médecin du travail, ces modifications ayant permis de renforcer la pertinence des mesures de prévention des risques psychosociaux initialement définies.

35. D'autre part, s'agissant de la mise en œuvre des mesures pour prévenir les risques psycho-sociaux, il ressort des éléments du dossier qu'elles ont été mises en place dès l'annonce du projet le 30 septembre 2025. En effet, une cellule d'écoute psychologique a été instaurée à ce moment afin de prendre en charge les salariés. De même, une permanence « Ressources Humaines » a également été organisée dès le début de la procédure afin que les salariés en exprimant le besoin soient reçus de manière individuelle. Un psychologue est également intervenu sur le site de la société le 13 octobre 2025 pour organiser des réunions collectives, à l'initiative de l'employeur comme il l'indique dans sa note de service du 9 octobre 2025 à l'issue de la première réunion d'information du CSE. Le déploiement de ces mesures a perduré dans le temps. A compter du 22 octobre 2025, un psychologue du travail a tenu des permanences sur le site. Un second psychologue est intervenu en renfort les 24 et 28 octobre 2025. A compter du 24 octobre 2025, une assistante sociale a également tenu des permanences hebdomadaires. Enfin, un accompagnement spécifique des salariés et des managers a été mis en place, comportant notamment des ateliers d'information sur le reclassement et la mobilité interne. Ces actions ont donné lieu à des échanges avec le médecin du travail, qui, dans un courrier du 14 novembre 2025, a indiqué à la société Nouvelle CIBEM que « ces actions sont cohérentes et répondent à la situation du moment ». Au regard de l'ensemble de ces éléments, le moyen tiré du caractère insuffisant et tardif de l'analyse des risques psychosociaux et des mesures concrètes prises par l'employeur pour y remédier, et donc de l'insuffisance du contrôle opéré par l'administration dans la décision contestée, doit être écarté.

Sur la recherche d'un repreneur :

36. Aux termes de l'article L. 1233-57-14 du code du travail : « *L'employeur ayant informé le comité social et économique du projet de fermeture d'un établissement recherche un repreneur. Il est tenu : / 1° D'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement ; / 2° De réaliser sans délai un document de présentation de l'établissement destiné aux repreneurs potentiels ; (...).* » Aux termes de l'article L. 1 233-57-20 de ce code : « *Avant la fin de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30, si aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune des offres, celui-ci réunit le comité social et économique et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative. Ce rapport indique : / 1° Les actions engagées pour rechercher un repreneur ; / 2° Les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs caractéristiques ; / 3° Les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement* ».

37. Les requérants qui, ainsi qu'il a été dit aux point 29 et 30, estiment insuffisante l'information donnée aux représentants du personnel quant au périmètre du groupe avancent « qu'ainsi le périmètre au sein duquel les recherches de reclassement devaient être menées est demeuré incomplet ». Toutefois, le moyen tiré du caractère insuffisant de l'information communiquée sur ce point a été écarté plus haut et aucun élément pertinent du dossier ne permet d'établir que les recherches d'un repreneur par l'employeur auraient été insuffisantes au regard des obligations qui lui incombent et d'étayer la critique avancée. Ainsi qu'il a été dit plus haut, le périmètre de reclassement au sein des entités du groupe Lactalis en France a été précisé à l'annexe 1 de la première version du PSE communiquée aux membres du CSE le 30 septembre 2025 et la circonstance que cette liste ne distinguerait pas suivant que les entités sont sous contrôle exclusif ou conjoint du groupe Lactalis demeure sans incidence sur le caractère régulier de l'information délivrée. L'administration indique également en appel que

plusieurs documents, versés au dossier, lui ont été transmis : la note détaillée sur l'architecture de la démarche de recherche de repreneur, la description des action requises du prestataire externe commis à cet effet, le calendrier de cette recherche ainsi que des courriels de prospection indiquent que le recherche de repreneur a été utilement conduite. Par ailleurs, l'exploitation de ces documents a permis à l'administration de contrôler cette obligation, sur le respect de laquelle elle s'est prononcée au point 5 des motifs de la décision attaquée. Le moyen doit être écarté.

Sur l'insuffisante motivation de la décision de validation du 10 février 2026 :

38. Les requérants soutiennent que la décision de validation de l'accord collectif majoritaire de la DREETS ne serait pas suffisamment motivée aux motifs qu'elle ne viserait pas, d'abord, l'information et la consultation du CSE sur les conséquences environnementales du projet, ensuite, qu'elle ne permet pas d'établir le périmètre réel du reclassement, et, enfin, qu'il n'en ressort pas que l'administration se serait assurée de l'absence d'autres entités du Groupe Lactalis en France.

39. Aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 (…). / (…). La décision prise par l'autorité administrative est motivée. / (…)* ».

40. En vertu de ces dispositions, la décision expresse par laquelle l'administration valide un accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles cette décision est notifiée puissent à sa seule lecture en connaître les motifs. Si le respect de cette règle de motivation n'implique ni que l'administration prenne explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édiction, il lui appartient, toutefois, d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen. Doivent ainsi y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ainsi que ceux relatifs à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur. En outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

41. En l'espèce, tout d'abord, si les requérants font grief à la décision contestée, de ne pas viser l'information et de la consultation du comité social et économique sur les conséquences environnementales du projet, il ne résulte d'aucun texte ainsi qu'il a été rappelé précédemment au point 26, que l'autorité administrative, dans le cadre de son contrôle du PSE saisie d'une demande validation d'un accord prévu à l'article L. 1233-24-1 du code du travail, serait tenue de vérifier que le CSE a été régulièrement informé et consulté en application de l'article L. 2312-8 du même code sur les conséquences environnementales du projet de cessation d'activité. Ensuite, s'il est soutenu que la décision administrative contestée ne fait pas état du périmètre du groupe de reclassement et des moyens dont dispose le groupe Lactalis pour financer le plan de sauvegarde de l'emploi, d'une part, l'autorité administrative, dans la décision en litige, après avoir visé le document remis aux membres du comité social et économique le 30 septembre 2025 qui contenait une annexe 1 détaillant la liste des sociétés du groupe au sein desquelles les recherches de reclassement ont été menées, a relevé que « les recherches de reclassement sont effectuées sur le périmètre des entités France, dûment justifiées, du groupe d'appartenance Lactalis ». Enfin, il ne résulte d'aucun texte qu'il appartiendrait à l'autorité administrative, saisie d'une demande de validation d'un accord prévu à l'article L. 1233-24-1

du code du travail, de faire porter son contrôle sur les moyens dont dispose le groupe, contrairement à ce que prévoit l'article L. 1233-57-3 du même code dans le cas de l'homologation d'une décision unilatérale. Par suite, la seule circonstance que la décision attaquée ne mentionne pas les moyens dont dispose le groupe Lactalis pour financer le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut caractériser une insuffisance de motivation. Au regard de l'ensemble de ces éléments, le moyen doit être écarté.

42. Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Caen a rejeté leur demande tendant à l'annulation de la décision du 10 février 2026 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie a validé l'accord collectif majoritaire portant sur le projet de licenciement collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Nouvelle CIBEM.

Sur les frais liés à l'instance :

43. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, le versement d'une somme au titre des frais exposés par M. A..... et les autres requérants et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme demandée par la société CIBEM sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : La requête de M. A..... et autres est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société Nouvelle CIBEM sont rejetées.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à M. Lounes A....., premier dénommé pour les requérants, au ministre du travail et des solidarités, à la société Nouvelle CIBEM, au syndicat FO, au syndicat CFDT et au syndicat CFTC.

Copie en sera transmise à la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Normandie.

Délibéré après l'audience du 6 novembre 2026, à laquelle siégeaient :

- M. Gaspon, président de chambre,
- M. Coiffet, président-assesseur,
- M. Le Brun, premier conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 24 novembre 2026.

Le rapporteur, Le président,

O. COIFFET O. GASPON

La greffière,

I. SIROT

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