

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NANCY**

N° 2400651

**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE UPM
RAFLATAC**

**M. Pierre Bastian
Rapporteur**

**Mme Laëtitia Cabecas
Rapporteuse publique**

**Audience du 7 mai 2024
Décision du 28 mai 2024**

**66-07
C**

REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Nancy,

(3^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires enregistrés les 29 février, 26 mars et 26 avril 2024, le comité social et économique (CSE) de la société par actions simplifiée (SAS) UPM Raflatac, représenté par Me Perrot, demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 29 décembre 2023 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est a, d'une part, validé l'accord collectif majoritaire du 22 novembre 2023 et son avenant du 8 décembre 2023 portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de l'entreprise UPM Raflatac, d'autre part, homologué le document unilatéral du 7 décembre 2023 portant sur les points non négociés par l'accord collectif majoritaire ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

3°) de mettre à la charge de la société UPM Raflatac la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- sa requête est recevable ;
- le PSE est insuffisant en ce qui concerne le plan de départ volontaire et les mesures de reclassement interne et externe ;

- les catégories professionnelles définies dans le PSE ne respectent pas la définition établie de la catégorie professionnelle, entachant ainsi l'homologation du document unilatéral d'illégalité ;

- le projet de licenciement collectif, qui est dépourvu de motif économique, ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse, en méconnaissance de l'article L. 1233-2 du code du travail ;

- l'employeur a manqué à son obligation de santé et de sécurité dès lors qu'il n'a pas régulièrement informé le CSE sur les éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, qu'il ne l'a pas consulté sur les risques psycho-sociaux induits par le projet de licenciement collectif, et que les actions mises en œuvre pour prévenir ces risques sont insuffisantes, notamment au regard de la future charge de travail à répartir, qu'elles ne sont ni précises, ni concrètes ;

- le procès-verbal de la réunion du CSE du 24 novembre 2023 devant être regardé comme inexistant, les conditions dans lesquelles le CSE a rendu son avis sur l'opération projetée et le projet de licenciement entachent la décision attaquée d'irrégularité ;

- les décisions attaquées sont insuffisamment motivées ;

- l'administration était insuffisamment informée ;

- l'administration n'a pas veillé à ce que l'employeur respecte son obligation de lui communiquer les procès-verbaux visés à l'article L. 1233-48 du code du travail.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 22 mars et 24 avril 2024, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités conclut au rejet de la requête.

Elle soutient que les moyens soulevés par le CSE de la société UPM Raflatac ne sont pas fondés.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 3 et 30 avril 2024, la SAS UPM Raflatac, représentée par Me Henon-Hilaire, conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 10 000 euros soit mise à la charge du CSE de la société UPM Raflatac au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- seules les conclusions dirigées contre le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE de la société UPM Raflatac du 24 novembre 2023 sont recevables, le secrétaire n'ayant reçu mandat exprès que pour contester la validité de ce procès-verbal ;

- en tout état de cause, le secrétaire du CSE n'a pas reçu mandat exprès pour contester la validation de l'accord collectif majoritaire ;

- les moyens soulevés par le CSE ne sont pas fondés.

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. Bastian, conseiller,

- les conclusions de Mme Cabecas, rapporteure publique,

- les observations de Me Grandclaude, substituant Me Perrot, représentant le CSE, de M. A..., représentant la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, et de Me Casanova, substituant Me Henon-Hilaire, représentant la société UPM Raflatac.

Considérant ce qui suit :

1. Par une décision du 29 décembre 2023, dont le CSE de la société UPM Raflatac demande l'annulation, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est a, d'une part, validé l'accord collectif majoritaire du 22 novembre 2023 et son avenant du 8 décembre 2023, d'autre part, homologué le document unilatéral du 7 décembre 2023 portant sur les points non négociés par l'accord collectif majoritaire relatifs au projet de licenciement collectif pour motif économique de plus de dix salariés de la société UPM Raflatac.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la suffisance du plan :

2. 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. (...) » Aux termes de l'article L. 1233-24-1 de ce 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. (...) » Aux termes de l'article L. 1233-57-2 du même code : « 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. 1233-63 ; / 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. 1233-57-20. »

3. Il résulte des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail précitées que lorsque le contenu du PSE a été déterminé par un accord collectif majoritaire signé dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 du même code, l'administration doit seulement s'assurer de la présence, dans ce plan, des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.

4. Il ressort des pièces du dossier que les mesures prévues par le plan de départs volontaires, le plan de reclassement interne et le plan de reclassement externe, dont le CSE conteste la suffisance, sont entièrement fixées par l'accord collectif majoritaire du 22 novembre 2023 et l'avenant à cet accord, signé le 8 décembre 2023. Dès lors, il appartenait seulement à l'administration de s'assurer de leur présence dans le PSE, et non de contrôler leur suffisance. Par suite, les moyens tirés de l'insuffisance des plans de départs volontaires, de reclassement interne et de reclassement externe doivent être écartés comme inopérants.

En ce qui concerne la définition des catégories professionnelles :

5. En vertu des articles L. 1233-24-2 et L. 1233-75-3 du code du travail, il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe les catégories professionnelles mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2 du même code, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir, que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

6. D'une part, contrairement à ce que soutient le CSE, il ressort des pièces du dossier, notamment du tableau unilatéral produit à cet effet, que la société a regroupé ses salariés selon différentes catégories professionnelles, en précisant, pour chacune de ces catégories, si les salariés concernés appartenaient à la catégorie « ouvrier », « technicien, agent de maîtrise » et « cadre ». En procédant ainsi, la société UPM Raflatac n'a nullement entendu faire de ces notions des catégories professionnelles distinctes de celles qu'elle avait elle-même identifiées. Dès lors, le CSE ne peut utilement soutenir que l'ensemble des ouvriers, des techniciens et agents de maîtrise ou des cadres auraient été regroupés en catégories professionnelles sans que leurs compétences particulières, leurs fonctions ou leur formation professionnelle soient de même nature. D'autre part, le CSE n'expose aucun argument tendant à établir que les trente catégories professionnelles effectivement retenues par l'employeur dans le document unilatéral ne regrouperaient pas, pour chacune d'entre elles, des salariés exerçant des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Par suite, le moyen tiré de ce que les catégories professionnelles définies dans le PSE ne respectent pas la définition établie de la catégorie professionnelle, entachant ainsi l'homologation du document unilatéral d'illégalité, doit être écarté.

En ce qui concerne les motivations économiques du projet de PSE :

7. L'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande de validation d'un accord collectif majoritaire ou d'homologation d'un document fixant un PSE, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé. Il suit de là que si le CSE conteste la réalité du motif économique allégué par la société UPM Raflatac, ce moyen doit être écarté comme inopérant.

En ce qui concerne le contrôle, par l'administration, des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

8. S'il incombe à l'employeur de prendre des mesures pour prévenir les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, et de les mettre en œuvre, conformément à l'article L. 4121-2 de ce code, il est loisible aux signataires d'un accord collectif majoritaire fixant le PSE de cette entreprise, eu égard à la liberté contractuelle qui découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère celui de la Constitution du 4 octobre 1958, d'adopter de telles mesures. Ces mesures peuvent figurer en tout ou partie dans l'accord collectif.

9. Il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi d'une société, 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 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, lesquelles peuvent également figurer, en tout ou partie, dans l'accord collectif, ce contrôle n'étant pas séparable du contrôle auquel elle est tenue.

10. Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire conclu en application de l'article L. 1233-24-1 du code du travail et fixant le contenu d'un PSE, 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 cet accord et le PSE dont il fixe le contenu sont conformes aux exigences résultant des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles qui les régissent et qui sont mentionnées à cet article.

11. S'agissant du contrôle du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en premier lieu, il incombe à l'administration, dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation, de vérifier que l'employeur a adressé au CSE, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité ou à des observations ou des injonctions formulées par l'administration, parmi tous les éléments utiles qu'il doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. A cet égard, lorsque l'accord collectif majoritaire fixant le PSE soumis à validation porte notamment sur les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, l'administration doit seulement vérifier la régularité de l'information du CSE sur ces éléments, ainsi qu'il résulte des dispositions du I de l'article L. 1233-30 du code du travail.

12. En second lieu, il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle qui lui incombe lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire portant PSE, de vérifier, au vu d'abord de ces éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du CSE, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du PSE, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs. A cet égard, l'administration, afin de s'assurer que ces exigences sont satisfaites, doit accorder une importance particulière à la circonstance que l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi comporte, le cas échéant, de telles mesures.

S'agissant des mesures pour prévenir les risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs :

13. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier qu'à compter de la date à laquelle elle a informé les salariés du projet de licenciements collectifs et jusqu'à la mise en place de la nouvelle organisation du travail, la société a mis à la disposition des salariés un « point information conseil » ainsi qu' un « Relai emploi ». Ces dispositifs ont eu pour objet d'accompagner et d'informer les salariés sur les possibilités de reclassement interne et externe et d'offrir aux salariés un soutien psychologique. Dès lors, la société a identifié précisément les risques professionnels induits par l'annonce du projet de licenciement collectif et mis en œuvre des mesures précises et concrètes pour y remédier.

14. En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier, notamment de la note du 20 septembre 2023, relative aux impacts potentiels du projet de réorganisation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, que la société a pris en considération les effets de la réorganisation du travail quant à la charge de travail des salariés, à la complexité de leurs missions et aux modifications de leurs horaires. La société a ainsi actualisé son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour intégrer, pour chaque domaine d'activité, les risques psycho-sociaux inhérents à la nouvelle organisation du travail, notamment en ce qui concerne le rythme de travail, l'ambiance de travail, les liens entre les équipes et le management ou encore les modifications des commandes induites par la suppression d'une partie de la production. Le DUERP contient en outre une évaluation commune pour tous les salariés des risques générés par le projet de réorganisation de l'entreprise, notamment au regard des nouvelles exigences au travail, de l'autonomie et de la marge de manœuvre des salariés, des rapports sociaux dans l'entreprise ainsi que des problématiques d'insécurité de l'emploi. Dès lors, la société a identifié avec précision les risques professionnels induits par les conséquences de la réorganisation du travail.

15. Enfin, il ressort des pièces du dossier, notamment du tableau présentant l'organisation de l'usine après le PSE, que la société a listé les postes pour lesquels la réorganisation du travail risquait de créer une augmentation de la charge de travail et a prévu un correctif en programmant des suivis hebdomadaires puis mensuels de la charge de travail des postes en question. En outre, la société a mis en place des formations spécifiques pour les managers dans le but de les sensibiliser aux risques sociaux professionnels risquant d'apparaître en raison de la nouvelle organisation de l'usine, ceux-ci étant par ailleurs chargés d'opérer un suivi régulier en la matière. Par suite, la société a mis en place des mesures précises et concrètes pour remédier aux conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

16. Il résulte de ce qui a été dit aux points 13 à 15 que le moyen tiré de ce que l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs doit être écarté.

S'agissant de la procédure d'information relative aux obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

17. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier que la société a transmis aux membres du CSE, au cours de la réunion du 20 septembre 2023, une note détaillée relative aux impacts potentiels du projet de réorganisation sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cette note précise les risques psychosociaux identifiés par l'employeur en raison du projet de réorganisation, rappelle les mesures de prévention des risques psychosociaux mis en place et présente les mesures d'accompagnement des salariés et de prévention de ces risques. En outre, au cours de la réunion du CSE du 3 novembre 2023, les échanges ont porté sur la nature des réorganisations et les modifications des missions des différents postes. Ainsi, quand bien même la

société n'aurait pas transmis d'éléments supplémentaires aux membres du CSE, à la suite de la réunion du 14 novembre 2023, au cours de laquelle elle s'était engagée à le faire, elle a mis ces derniers en possession des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs et les a informés des actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. Par suite, le moyen tiré du défaut d'information du CSE quant aux conséquences de la réorganisation sur la santé et la sécurité des travailleurs doit être écarté.

18. En second lieu, il résulte des principes énoncés au point 11 que, dès lors que l'accord collectif comporte des stipulations relatives aux conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, l'autorité administrative devait seulement vérifier la régularité de l'information du CSE sur ces éléments, et non la régularité de sa consultation. Par suite, le moyen tiré de l'absence de consultation du CSE sur les risques psychosociaux induits par le projet de licenciement collectif doit être écarté comme inopérant.

En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE sur les autres éléments du PSE :

19. 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. / II.- Le comité social et économique rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : / 1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ; / (...) / En l'absence d'avis du comité social et économique dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. »

20. Saisie par l'employeur d'une demande d'homologation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 ou d'un document unilatéral fixant le contenu d'un PSE, l'administration doit s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise prescrite par ces dispositions 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, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et, à ce titre, sur le PSE.

21. En l'espèce, le CSE a été convoqué à une réunion du 24 novembre 2023 au cours de laquelle la société entendait recueillir son avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application ainsi que sur le projet de licenciement collectif et, à ce titre, sur le PSE. Dès lors, à supposer même que le compte-rendu de cette réunion n'ait pas été rédigé dans des conditions régulières, le CSE a été mis à même, à cette date, d'émettre régulièrement un avis. Par suite, le moyen tiré de l'irrégularité de la procédure en l'absence d'avis du CSE sur l'opération projetée et le projet de licenciement collectif doit être écarté.

En ce qui concerne l'obligation de transmettre les procès-verbaux des réunions de CSE à l'autorité administrative ou le caractère insuffisant de l'information donnée à cette dernière :

22. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-48 du code du travail : « *L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions prévues par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 est communiqué simultanément à l'autorité administrative. / L'employeur lui adresse également les procès-verbaux des réunions. Ces procès-verbaux comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.* »

23. Il ne ressort pas des pièces du dossier que l'autorité administrative aurait pris sa décision au vu d'une information partielle, en raison de l'absence de transmission, par l'employeur, des procès-verbaux des réunions de CSE. Par suite, le moyen tiré de ce que l'autorité administrative n'a pas veillé à ce que l'employeur respecte son obligation de lui communiquer les procès-verbaux mentionnés à l'article L. 1233-48 du code du travail ne peut qu'être écarté.

24. D'autre part, il ne ressort ni des termes de la décision attaquée ni de l'ensemble des pièces du dossier que l'administration aurait été insuffisamment informée pour prendre les décisions attaquées. Par suite, ce moyen doit être écarté.

En ce qui concerne l'insuffisance de motivation :

25. L'exigence légale de motivation prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail implique que la décision de validation ou d'homologation du PSE doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles ces décisions sont notifiées puissent à leur seule lecture en connaître les motifs, mais n'implique ni que l'administration prenne explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle en application des dispositions des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton.

26. En l'espèce, les décisions attaquées comportent les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles elles sont notifiées peuvent à leur seule lecture en connaître les motifs. Par suite, le moyen tiré de l'insuffisance de motivation doit être écarté.

27. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de d'examiner les fins de non-recevoir opposées en défense, que le CSE de la société UPM Raflac n'est pas fondé à demander l'annulation des décisions du 29 décembre 2023 par lesquelles la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités a validé l'accord collectif majoritaire et homologué la décision unilatérale portant PSE.

Sur les frais liés au litige :

28. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soient mises à la charge de l'Etat et de la société UPM Raflatac, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes, les sommes demandées par le CSE de la société UPM Raflatac au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du CSE de la société UPM Raflatac la somme demandée par la société UPM Raflatac au même titre.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête du CSE de la société UPM Raflatac est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société UPM Raflatac sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au comité social et économique de la société par actions simplifiées UPM Raflatac, à la société par actions simplifiées UPM Raflatac et à la ministre du travail, de la santé et des solidarités.

Une copie sera adressée, pour information, à la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la région Grand Est.

Délibéré après l'audience du 7 mai 2024, à laquelle siégeaient :

- M. Di Candia, président,
- Mme Bourjol, première conseillère,
- M. Bastian, conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 28 mai 2024.

Le rapporteur,

Le président,

P. Bastian

O. Di Candia

Le greffier,

P. Lepage

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

