

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LILLE**

N^{os} 2505899, 2506112

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

FEDERATION CGT DES PERSONNELS DU
COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET
DES SERVICES
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE LA
SAS AUCHAN E-COMMERCE FRANCE et
autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Lille

(6^{ème} chambre)

M.
Rapporteur

M.
Rapporteur public

Audience du 10 septembre 2025
Décision du 23 septembre 2025

C+

Vu les procédures suivantes :

I. Par une requête, enregistrée le 23 juin 2025 sous le numéro 2505899, la Fédération CGT des personnels de commerce, de la distribution et des services, représentée par Me , demande au tribunal :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 29 avril 2025 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a validé l'accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi des sociétés du groupe Auchan Retail France, composée des sociétés par actions simplifiées Auchan E-Commerce France, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, Auchan Retail Services, Auchan Retail Agro, Auchan Retail International et Organisation Intra-Groupe des Achats ;

2°) de mettre à la charge de l'État la somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la procédure d'information et de consultation des conseils sociaux et économiques (CSE) des sociétés concernées est entachée d'irrégularités dès lors que l'employeur n'a pas délivré une information complète sur les conséquences environnementales du projet, ni sur le périmètre du groupe ; à cet égard, en refusant de faire injonction à l'employeur de produire les éléments économiques et financiers de la société Néomarché, alors que celle-ci fait partie de la liste des sociétés dans lesquelles des reclassements internes sont proposés, l'administration a privé le CSE d'une parfaite information ; le groupe à prendre en considération a à sa tête la société Suraumarché, elle-même détenue par trois sociétés, Acanthe, Valorest et Cimofat, la première étant la société dominante du groupe et ces trois sociétés, découpées artificiellement, ne formant qu'une seule et même entreprise ;
- le groupe Auchan a manqué à son obligation de loyauté dans les négociations menées avec les organisations syndicales en ne transmettant pas les informations essentielles sur le périmètre du groupe.

Par un mémoire en défense, enregistré le 24 juillet 2025, les sociétés par actions simplifiées Auchan E-Commerce France, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, Auchan Retail Services, Auchan Retail Agro, Auchan Retail International et Organisation Intra-Groupe des Achats, représentées par Me , concluent au rejet de la requête.

Elles soutiennent que les moyens soulevés par la requérante ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 4 août 2025, le préfet de la région Hauts-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens soulevés par la requérante ne sont pas fondés.

II. Par une requête et un mémoire, enregistrés les 28 juin 2025 et 20 août 2025 sous le numéro 2506112, le comité social et économique (CSE) de la société par actions simplifiée (SAS) Auchan E-Commerce France, M. , M. , M. , Mme et M. , représentés par Me , demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 1^{er} avril 2025 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a rejeté la demande d'injonction administrative adressée par le CSE de la SAS Auchan E-Commerce France ;

2°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 29 avril 2025 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a validé l'accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi des sociétés du groupe Auchan Retail France, composée des sociétés par actions simplifiées Auchan E-Commerce France, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, Auchan Retail Services, Auchan Retail Agro, Auchan Retail International et Organisation Intra-Groupe des Achats ;

3°) de mettre à la charge de l'État les sommes de 2 400 euros à verser au CSE et 150 euros à verser à chacun des autres requérants, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- il n'est pas établi que les signataires de l'accord collectif étaient régulièrement habilités ; les règles relatives à la négociation des accords portant contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi dérogent aux règles générales de négociation des accords collectifs ; l'accord portant PSE aurait dû être validé par les délégués syndicaux d'Auchan E-Commerce France ;

- le contradictoire a été méconnu dès lors que les observations formulées par la société Auchan E-Commerce France sur sa demande d'injonction ne lui ont pas été communiquées ;

- la procédure d'information et de consultation du conseil social et économique (CSE) de la société Auchan E-Commerce France est entachée d'irrégularités dès lors que l'employeur n'a pas délivré à ses membres une information complète sur le périmètre du groupe et sur le secteur d'activité choisi ; c'est à tort que la demande d'injonction a été rejetée par la DREETS dès lors que les éléments économiques et financiers dont la transmission avait été demandée étaient nécessaires pour apprécier la proportionnalité des mesures aux moyens du groupe, que c'est le groupe Auchan qui a retenu comme périmètre d'activité le secteur de la grande distribution et que le motif économique invoqué pour justifier le projet de licenciement collectif n'est pas la cessation totale d'activité, mais la sauvegarde de la compétitivité d'Auchan dans le secteur de la grande distribution ; aucune information n'a été délivrée sur la société Néomarché ou l'entité Chronodrive ;

- l'autorité administrative a commis une erreur de droit et d'appréciation en validant l'accord collectif alors que l'employeur ne remplissait pas son obligation de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, faute d'analyse de la charge de travail et de mise à jour du document unique d'évaluation des risques ; c'est donc à tort que l'administration a rejeté sa demande d'injonction relative à la transmission d'éléments sur ce sujet.

Par un mémoire, enregistré le 29 juillet 2025, les sociétés par actions simplifiées Auchan E-Commerce France, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, Auchan Retail Services, Auchan Retail Agro, Auchan Retail International et Organisation Intra-Groupe des Achats, représentées par Me , concluent au rejet de la requête.

Elles soutiennent que :

- la demande d'annulation de la décision du 1^{er} avril 2025 du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France est irrecevable ;

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

Par un mémoire en défense, enregistré le 4 août 2025, le préfet de la région Hauts-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que :

- la demande d'annulation de la décision du 1^{er} avril 2025 du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France est irrecevable ;

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

Vu les autres pièces des dossiers.

Vu :

- le code de commerce ;
- le code du travail ;
- l'arrêté du 22 juin 1999 portant homologation du règlement n° 99-03 du comité de la réglementation comptable ;
- 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. ,
- les conclusions de M. , rapporteur public,
- les observations de Me , représentant la Fédération CGT des personnels de commerce, de la distribution et des services,
- les observations de Me , représentant le CSE de la société Auchan E-Commerce France, M. , M. , M. , Mme et M. ,
- et les observations de Me , représentants les sociétés Auchan E-Commerce France, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, Auchan Retail Services, Auchan Retail Agro, Auchan Retail International et Organisation Intra-Groupe des Achats.

Considérant ce qui suit :

1. La société Auchan E-Commerce France (AECF), les sociétés Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché et My Auchan, composant l'unité économique et sociale Auchan Retail Exploitation (ARE), les sociétés Auchan Retail Services (ARS), Auchan Retail Agro (ARA), composant l'UES ARS/ARA, la société Auchan Retail International (ARI) et la société Organisation Intra-Groupe des Achats (OIA), appartenant toutes au groupe Auchan Retail France, ont informé la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) des Hauts-de-France du projet de réorganisation de leurs activités et de l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue d'aboutir à un accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) commun à ces entités. Les différentes institutions représentatives du personnel du groupe Auchan Retail France ont été informées et consultées par l'employeur lors de réunions qui se sont tenues entre les 13 novembre 2024 et 7 avril 2025. Par courrier du 25 mars 2025, le comité social et économique de la société AECF a adressé à la DREETS une demande d'injonction sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, qui l'a rejetée par une décision du 1^{er} avril 2025. Parallèlement à cette procédure d'information et de consultation, une négociation, dont le contenu a été fixé par un accord de méthode conclu avec les organisations syndicales représentatives le 25 novembre 2024, modifié par l'avenant du 11 mars 2025, a abouti à la conclusion, le 19 mars 2025, d'un accord collectif majoritaire signé entre d'une part, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), ainsi que l'union départementale du syndicat national des entreprises du groupe Auchan et de la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (SEGA – CFE – CGC), et d'autre part, les sociétés AECF, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, ARE, ARS, ARA, ARI et OIA, du groupe Auchan Retail France. Par une décision du 29 avril 2025, le DREETS des Hauts-de-France a validé l'accord majoritaire fixant le contenu du PSE et portant sur la suppression pour motif économique de 2 389 postes susceptibles de

conduire à la rupture de contrat de travail de 2 323 salariés, dont 224 dans la société Auchan E-Commerce France, 1 381 dans l'UES ARE, 425 dans l'UES ARS/ARA, 64 dans la société ARI et 229 dans la société OIA. Par la requête, enregistrée sous le numéro 2505899, la Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services demande l'annulation de cette décision de validation. Par la requête, enregistrée sous le numéro 2506112, le CSE de la société AECF, M. , M. , M. , Mme et M. , tous salariés de cette dernière société, demandent l'annulation de cette même décision, ainsi que de la décision du 1^{er} avril 2025 du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités rejetant la demande d'injonction.

2. Les requêtes visées ci-dessus sont dirigées contre la même décision. Il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la décision de refus d'injonction du 1^{er} avril 2025 :

3. Aux termes des dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-7-1 du code du travail : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4* ». Aux termes de l'article L. 1233-57-5 du même code : « *Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.* ».

4. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail qu'une demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de communiquer des pièces à l'expert-comptable désigné dans le cadre de la procédure de consultation du comité social et économique en cas de licenciements collectifs pour motif économique prévue à l'article L. 1233-30 du code du travail ne peut être adressée qu'à l'autorité administrative et ne peut faire l'objet d'un litige distinct du litige relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4 de ce code.

5. Il résulte de qui précède que si les requérants conservent la possibilité de contester le bien-fondé du refus opposé à leur demande d'injonction dans le cadre du litige visant la décision de validation, en contestant la régularité de la procédure d'information et de consultation menée par l'employeur, ils ne sont pas recevables à demander directement l'annulation de ce refus au juge administratif. Par suite, les conclusions présentées par le CSE de la société AECF et autres dans la requête n° 2506112, tendant à l'annulation de la décision du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France du 1^{er} avril 2025 rejetant la demande d'injonction qui lui avait été adressée, doivent être rejetées.

En ce qui concerne la décision du 29 avril 2025 de validation de l'accord collectif :

6. Le juge de l'excès de pouvoir, saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est ni en redressement, ni en liquidation judiciaire, doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen est de nature à justifier l'annulation de la décision attaquée.

S'agissant du moyen tenant à l'insuffisance du plan :

7. Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. / Ces mesures comprennent : / 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; / 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. / L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »*. Aux termes de l'article L. 4121-2 du même code : *« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : / 1° Eviter les risques ; / 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; / 3° Combattre les risques à la source ; / 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; / 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; / 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; / 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; / 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; / 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*

8. 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.

9. Il ressort des pièces du dossier qu'une note d'information dite « Livre IV » sur les conséquences du projet en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail a été présentée lors des réunions du CSE Auchan E-Commerce France des 13 novembre 2024 et 7 avril 2025.

Celle-ci a, d'une part, identifié et procédé à l'évaluation des risques pour les salariés, et d'autre part, prévu plusieurs actions pour y répondre, à savoir le renforcement de la communication avec notamment la mise en place d'un point information-conseil, la mobilisation des encadrants qui bénéficieront d'une formation avec des fiches repères pour les sensibiliser aux risques psychosociaux, un accompagnement par la médecine du travail et par une équipe interne mise spécialement en place qui sera elle-même assistée par un prestataire national, une assistance psychologique avec une ligne d'écoute par un cabinet extérieur qui assura aussi des heures de présence sur les différents sites de la société et l'identification des salariés en situation d'isolement ou particulièrement vulnérables. En outre, contrairement à ce que soutiennent les requérants, le document contient dans sa deuxième partie une analyse de la charge de travail liée à la mise en œuvre du PSE. Si les requérants critiquent l'absence d'information sur la méthodologie de la construction de l'analyse des risques et l'absence d'actualisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels, de telles circonstances ne sont pas, eu égard à ce qui a été dit précédemment, à elles seules, de nature à entacher d'illégalité la décision attaquée. Par suite, 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 des autres moyens :

10. D'une part, 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. 1233-21 du même code : « *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. 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.* ». Aux termes de l'article L. 1233-57-2 de ce 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 (...)* ». Il incombe à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi de s'assurer de la qualité de ses signataires. Le moyen tiré de l'absence de qualité des signataires d'un tel accord peut être, le cas échéant, utilement soulevé devant le juge de l'excès de pouvoir saisi de la légalité de la décision de validation.

11. D'autre part, aux termes de l'article L. 2232-33 du code du travail « *L'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section. / Lorsqu'un accord sur la méthode prévu à l'article L. 2222-3-1 conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires prévues au chapitre II du titre IV du présent livre dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode définit les thèmes pour lesquels le présent article est applicable (...)* ». Aux termes de l'article L. 2232-34 du même code : « *La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée selon les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés aux mêmes articles sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre.* ». L'article L. 2232-12 du même code précise : « *La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. / Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations (...) / L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (...)* ». Enfin l'article L. 2232-13 du même code ajoute : « *La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés. / Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. / Les règles de validité de la convention ou de l'accord sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège électoral. La consultation des salariés, le cas échéant, est également organisée à cette échelle.* »

12. Il appartient à l'administration de vérifier, sous le contrôle du juge administratif, que l'accord 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 des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise. Les dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail ayant pour objet de déroger à celles des articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du même code qui fixent les taux de représentativité auxquels est subordonnée la validité des accords d'entreprise de droit commun, l'administration n'a pas à vérifier que l'accord qui lui est soumis

remplit également les conditions posées par ces articles. Eu égard tant à l'objet et à la portée d'un accord fixant un PSE qu'à la lettre des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, la condition de majorité posée par cet article doit s'apprécier en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires qui sont représentatifs au niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter. A ce titre, la circonstance que l'opération de restructuration à l'origine du PSE ne concernerait que certains établissements ou n'entraînerait de licenciements qu'au sein de certaines catégories professionnelles, ne fait pas obstacle à la prise en compte de l'audience électorale de tous les syndicats signataires représentatifs au niveau de l'entreprise, y compris ceux qui n'auraient pas statutairement vocation à représenter les salariés de ces établissements ou de ces catégories professionnelles particuliers.

13. L'accord collectif du 19 mars 2025 portant plan de sauvegarde de l'emploi du groupe Auchan Retail France a été signé, d'une part, pour les sociétés AECF, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, ARE, ARS, ARA, ARI et OIA par M. , directeur des ressources humaines « Projet humain » et, d'autre part, par les représentants de trois organisations syndicales de salariés sur cinq, CFTC, CFDT et SEGA – CFE – CGC. Les représentants de ces organisations syndicales ont été désignés respectivement par la fédération commerce, services et force de vente CFTC, la fédération des services CFDT et l'union départementale SEGA – CFE – CGC afin de représenter, de façon globale, l'ensemble des salariés des sociétés du groupe Auchan Retail France parties à cet accord. Il ressort toutefois des dispositions du code du travail que les accords collectifs fixant un PSE sont soumis à des règles spécifiques prévues à l'article L. 1233-24-1, notamment quant à la représentativité des salariés comme exposé au point précédent, et qu'il ne peut être fait application des dispositions de l'article L. 2232-33 qui fixent un cadre général applicable aux accords collectifs d'entreprise de droit commun. Il en résulte que l'accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être conclu qu'au niveau de chaque société concernée ou, de chaque UES, eu égard pour ces dernières qui ne sont pas mentionnées à l'article L. 1233-24-1, à leur objet spécifique qui est d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail. Les sociétés et l'administration ne peuvent se prévaloir, pour déroger au niveau auquel un accord collectif déterminant le contenu du PSE peut être conclu, ni de l'article L. 2232-33 ainsi qu'il vient d'être dit, ni de l'accord de méthode du 25 novembre 2024, celui-ci, ne pouvant déroger que sur les modalités d'information et de consultation des CSE conformément à l'article L. 1233-21 du code du travail et non sur le périmètre du PSE fixé par la loi, et ni de l'article R. 1233-3-5 du code du travail qui a pour objet uniquement de déterminer la compétence territoriale de la DREETS. Il suit de là que même si des licenciements peuvent concerner plusieurs sociétés d'un même groupe et justifier pour des raisons d'opportunité une négociation et la conclusion d'un accord cadre à ce niveau, entraînant ainsi la compétence de la DREETS du ressort duquel se situe le siège de l'entreprise dominante en application de l'article R. 1233-3-5 précité, l'accord collectif majoritaire fixant le PSE soumis à validation de l'administration, doit, pour être effectif, avoir été conclu au niveau de chaque société ou UES concernée, et la qualité pour signer cet accord collectif s'apprécie exclusivement à ce niveau. Par suite, l'administration ne pouvait valider l'accord collectif de groupe du 19 mars 2025, les représentants syndicaux signataires n'ayant pas la qualité pour signer un tel accord collectif applicable aux cinq sociétés ou UES concernées. Le moyen tiré du défaut de qualité des signataires de l'accord soumis à validation doit être accueilli.

14. Au surplus, aux termes de l'article L. 1233-57-2 de ce code : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / (...) 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ; (...)* ». Saisie par l'employeur d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 et 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. Ce nt, dès lors qu'il résulte de l'article L. 1233-30 du code du travail que l'employeur n'est pas tenu de soumettre pour avis au comité social et économique les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, le moyen tiré de ce que la décision validant un tel accord serait illégale en raison d'un vice affectant la consultation du comité social et économique sur ces mêmes éléments est inopérant.

15. Par ailleurs, 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 ;/ (...)* ». Aux termes de l'article L. 1233-3 : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : / 1° A des difficultés économiques (...) / les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. / Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.* ».

16. Enfin, aux termes de l'article L. 233-1 du code de commerce : « *Lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme filiale de la première.* ». Aux termes des I et II de l'article 233-3 du même code : « *I.- Toute personne, physique ou morale, est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre : / 1° Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ; / 2° Lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ; / 3° Lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ; / 4° 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. / II. Elle 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. ». Aux termes de l'article L. 233-16 de ce code : « (...) II. Le contrôle exclusif par une société résulte : / 1° Soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise ; / 2° Soit de la désignation, nt deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise. La société consolidante est présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette période, directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40 % des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détenait, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne ; / 3° Soit 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. / III. 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. ». Selon le règlement n° 99-02 du 29 avril 1999 du comité de la réglementation comptable, homologué par arrêté du 22 juin 1999, deux éléments sont essentiels à l'existence d'un contrôle conjoint : un nombre limité d'associés ou d'actionnaires partageant le contrôle et un accord contractuel qui prévoit l'exercice du contrôle conjoint sur l'activité économique de l'entreprise exploitée en commun et établit les décisions qui sont essentielles à la réalisation des objectifs de l'entreprise exploitée en commun et qui nécessitent le consentement de tous les associés ou actionnaires participant au contrôle conjoint.

17. Il ressort des pièces du dossier que le groupe Auchan Retail France a justifié le motif économique du projet de licenciement des salariés de ses sociétés au regard de la situation économique du secteur de la grande distribution en France. Pour apprécier la situation économique du groupe au sens des dispositions du point 15 et notamment de l'article L. 1233-3, le groupe Auchan a fixé son périmètre à l'ensemble des entreprises placées sous le contrôle de la société Suraumarché, qu'elle a considérée comme l'entreprise dominante, dès lors qu'elle détient la totalité du capital de la société Aumarché, elle-même détentrice de 72,63 % du capital de la société Elo, aussi appelée Groupe Auchan Retail, celle-ci détenant 99,74 % du capital de la société Auchan Retail International et enfin cette dernière possédant 90,79 % du capital de Auchan Retail France. Par ailleurs, il n'est pas contesté que les parts du capital de la société Suraumarché sont détenues par les sociétés Acanthe, Valorest et Cimofat respectivement, à 46,62 %, 29,76 % et 23,54 %, le reste étant détenues par la société Mobiliz'you qui dispose de droits de vote à hauteur de 0,09 %. Il ressort des dispositions statutaires de la société Suraumarché qu'aucune de ces trois sociétés ne détient plus de 39 % des droits de vote et ne peut être ainsi qualifiée de dominante par rapport aux autres. En outre, la requérante n'apporte aucun élément de nature à démontrer, que l'une de ces trois sociétés, donc chacune constitue une personne morale distincte, exercerait le contrôle exclusif de la société Suraumarché au sens des dispositions du II de l'article L. 233-16 précité. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que ces trois sociétés ont d'une part, les mêmes dirigeants et des conseils de surveillance composés des mêmes personnes, et d'autre part, ont de par leur statut, un objet et un siège social identiques, ainsi qu'un même actionnariat limité aux descendants de . Malgré l'attestation du 11 février 2025 produite par les sociétés défenderesses, indiquant qu'aucune d'entre elles n'est partie à un quelconque accord extrastatutaire visant à organiser leurs relations d'actionnaire au sein de la société Suraumarché, les circonstances précitées permettent de regarder les trois sociétés Acanthe, Valorest et Cimofat comme exerçant ensemble un contrôle conjoint de la société Suraumarché qu'elles possèdent en quasi-totalité, l'accord contractuel évoqué par le règlement de l'Autorité des normes comptables devant ainsi être regardé comme ayant été formé de manière tacite, et, de ce fait, comme les entreprises dominantes de cette société au sens de l'article L.

1233-3 du code du travail. Ainsi, en ne transmettant pas les données de ces sociétés, alors qu'elles contrôlent elles-mêmes de nombreuses autres sociétés présentes en France, le groupe Auchan n'a pas permis aux différents CSE d'émettre régulièrement un avis éclairé sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Dès lors, l'administration ne pouvait accorder la validation demandée pour ce second motif.

18. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens des deux requêtes, que la décision du 29 avril 2025 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a validé l'accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi des sociétés du groupe Auchan Retail France doit être annulée.

Sur les frais liés au litige :

19. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, d'une part la somme de 1 500 euros à verser à la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services et, d'autre part, la somme globale de 1 500 euros à verser au CSE de la société Auchan E-Commerce France, à M. , M. , M. , Mme et M. .

D É C I D E :

Article 1 : La décision du 29 avril 2025 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a validé l'accord collectif majoritaire contenant le plan de sauvegarde de l'emploi des sociétés du groupe Auchan Retail France est annulée.

Article 2 : L'État versera les sommes de 1 500 euros, d'une part, à la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services, et d'autre part au CSE de la société Auchan E-Commerce France, à M. , M. , M. , Mme et M. sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le surplus de la requête n° 2506112 est rejeté.

Article 4 : Le présent jugement sera notifié à la Fédération CGT des personnels de commerce, de la distribution et des services, au comité social et économique de la société Auchan E-Commerce France, à M. , à M. , à M. , à Mme , à M. , à la ministre du travail, de la santé, des

solidarités et des familles, au groupe Retail France et aux sociétés par actions simplifiées Auchan Auchan E-Commerce France, Auchan Supermarché, Auchan Hypermarché, My Auchan, Auchan Retail Services, Auchan Retail Agro, Auchan Retail International et Organisation Intra-Groupe des Achats.

Copie en sera adressée, pour information, au préfet de la région Hauts-de-France et à la direction régionale de l'économie, du travail et des solidarités des Hauts-de-France.

Délibéré après l'audience du 10 septembre 2025, à laquelle siégeaient :

M. , président,
M. , conseiller,
Mme , conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 23 septembre 2025.

Le rapporteur,

signé

Le président,

signé

La greffière,

signé

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles 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.

Pour expédition conforme,
La greffière,