

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE LILLE**

N° 2509715

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SOLIDAIRES,  
UNITAIRES ET DEMOCRATIQUES DE LA  
CHIMIE (SUD CHIMIE)**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Mme  
Rapporteur

Le tribunal administratif de Lille,

(6<sup>ème</sup> chambre)

M.  
Rapporteur public

Audience du 3 décembre 2025  
Décision du 22 décembre 2025

54-01-04-02-02  
66-07  
C+

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires enregistrés le 4 octobre 2025, le 16 novembre 2025 et le 22 novembre 2025, ce dernier mémoire n'ayant pas été communiqué, le syndicat des travailleurs solidaires, unitaires et démocratiques de la chimie (SUD Chimie), représenté par Me Meftah-Hegedus, demande au tribunal :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 5 août 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 portant rupture conventionnelle collective au sein de l'unité économique et sociale Arc France ;

2°) de mettre à la charge de l'État la somme de 5 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que :

- la décision est illégale en ce qu'elle valide un accord entaché de nullité, au motif que le principe de loyauté dans la négociation a été méconnu en l'absence de prise en compte de la question des modifications de contrat de travail induites par la réorganisation du secteur de la logistique ; le refus par les salariés de ces modifications pourrait justifier leur licenciement et, le cas échéant en cas de licenciements collectifs pour motif économique, l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; le fait de faire passer des modifications des contrats de travail pour

de simples changements dans les conditions de travail est une atteinte à la loyauté des négociations ;

- les articles L. 1237-9 et suivants du code du travail ont été méconnus en l'absence de libre choix des salariés de recourir à une rupture conventionnelle du fait de la fermeture du service ;

- l'accord contient des clauses discriminatoires en raison de l'âge et méconnait les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

- l'accord méconnait les articles L. 1237-19-1 et L. 1237-19-3 du code du travail à défaut de mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement qui soient précises et complètes.

Par un mémoire, enregistré le 7 novembre 2025, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens soulevés par le syndicat SUD Chimie ne sont pas fondés.

Par des mémoires, enregistrés le 7 novembre 2025 et le 20 novembre 2025, les sociétés ARC France et la société Arc holdings, représentées par Me Danset, concluent au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge du syndicat requérant la somme de 5 000 euros à verser à chacune des sociétés.

Elles soutiennent que les moyens soulevés par le syndicat SUD Chimie ne sont pas fondés.

La clôture de l'instruction a été fixée, en dernier lieu, au 24 novembre 2025 par une ordonnance du 17 novembre 2025.

Les parties ont été informées, par lettre du 27 novembre 2025, en application des dispositions de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, de ce que le jugement était susceptible d'être fondé sur un moyen relevé d'office tiré de l'irrecevabilité des conclusions à fin d'annulation de la décision de validation de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective dès lors que le syndicat requérant, signataire de l'accord, ne justifie pas de ce fait d'un intérêt à agir.

Des observations présentées pour les sociétés Arc France et Arc Holdings en réponse à ce moyen relevé d'office ont été enregistrées le 28 novembre 2025 et communiquées le même jour.

Des observations présentées pour le syndicat SUD Chimie en réponse à ce moyen relevé d'office ont été enregistrées le 28 novembre 2025 et communiquées le même jour.

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 ,
- les conclusions de , rapporteur public,
- les observations de Me Meftah-Hegedus, représentant le syndicat SUD Chimie, et les observations de Me Fleuret, représentant les sociétés Arc France et Arc Holdings.

Une note en délibéré a été présentée le 5 décembre 2025 pour le syndicat SUD Chimie.

Considérant ce qui suit :

1. La direction de l'unité économique et sociale ARC (UES ARC France), composée des sociétés Arc France et Arc holdings, ont informé les membres du comité social et économique, lors d'une réunion du 19 juin 2025, de sa volonté d'engager des négociations avec les organisations syndicales en vue d'établir un accord portant rupture conventionnelle collective. Trois réunions de négociations avec les organisations syndicales ont eu lieu les 25 et 30 juin 2025 puis le 8 juillet 2025. Le comité social et économique a été consulté sur le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective lors d'une réunion du 9 juillet 2025 pour lequel il a émis un avis favorable à l'unanimité. Le 10 juillet 2025, le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective, concernant le départ de quatre-vingt-sept salariés au maximum, a été signé entre la direction de l'UES ARC France et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'UES. Le 21 juillet 2025, l'UES ARC France a saisi le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France en vue de la validation de l'accord. Après avoir sollicité un complément du dossier, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a validé l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective par une décision du 5 août 2025. Le syndicat Sud Chimie demande au tribunal d'annuler cette décision de validation.

Sur le cadre juridique :

2. Aux termes, d'une part, de l'article L. 1231-1 du code du travail : « *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord (...)* ».

3. Aux termes, d'autre part, de l'article L. 1233-3 du code du travail : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultat 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 (...) / à des difficultés économiques (...) [/] à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à sa compétitivité (...) [et] à la cessation d'activité de l'entreprise (...)* ». Un tel licenciement ne peut intervenir qu'en respectant les conditions posées par les dispositions du chapitre III du deuxième livre de la première partie du code du travail et lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif de dix salariés ou plus durant une même période de trente jours, un plan de sauvegarde de l'emploi, abondé par l'entreprise, doit être élaboré, après information et consultation du comité social et économique, par accord collectif ou par l'employeur par document unilatéral, et homologué ou validé par l'autorité administrative. En vertu du dernier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail, les dispositions relatives au licenciement économique, ne s'appliquent pas à la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visé aux articles L. 1237-17 et suivants.

4. Aux termes, ensuite, de l'article L. 1237-17 du code du travail : « *Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié. / Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. (...)*

Aux termes de l'article L. 1237-19 du code du travail : « *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. / L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.*

Aux termes de l'article L. 1237-19-1 du même code : « *L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine : / 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe ; / 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ; / 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; / 4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ; / 4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ; / 5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ; / 6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; / 7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective*

. Aux termes de l'article L. 1237-19-3 du même code : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation. / L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée : / 1° De sa conformité au même article L. 1237-19 ; / 2° De la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ; / 3° Du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 ; / 4° Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique*

. Aux termes de l'article L. 1237-19-4 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. 1237-19. (...)*

Aux termes de l'article L. 1237-19-8 du même code : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19, le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation mentionnée à l'article L. 1237-19-3. / Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1. (...)*

5. Il résulte des dispositions du code du travail citées au point 4, notamment de l'article L. 1237-19-3, que l'autorité administrative ne peut valider un accord portant rupture conventionnelle collective que s'il est conforme à l'article L. 1237-19, qu'il comporte les clauses prévues à l'article L. 1237-19-1, qu'il contient des mesures, prévues au 7° du même article L. 1237-19-1, précises et concrètes et, que, le cas échéant, la procédure d'information du comité social et économique a été régulière. En outre, il résulte des mêmes dispositions qu'elle ne peut valider un tel accord s'il est entaché de nullité, notamment en raison de ce que des vices, propres à entacher l'accord de nullité, ont affecté les conditions de sa négociation.

6. Par ailleurs, un accord portant rupture conventionnelle collective peut être, en principe, légalement conclu dans un contexte de difficultés économiques de l'entreprise ou d'autres situations visées à l'article L. 1233-3 du code du travail. Pour autant, dès lors qu'il résulte des dispositions citées aux points 2 à 4 que la rupture du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié n'obéit pas au même régime juridique selon qu'elle est imposée par l'employeur au salarié, notamment pour motif économique, ou qu'elle est décidée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, un tel accord, compte tenu de ce qu'il doit être exclusif de toute rupture du contrat de travail imposée au salarié, comme le prévoit l'article L. 1237-17, ne peut être validé par l'autorité administrative lorsqu'il est conclu dans le contexte d'une cessation d'activité de l'établissement ou de l'entreprise en cause conduisant de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de rupture conventionnelle fassent l'objet, à la fin de la période d'application de cet accord, d'un licenciement pour motif économique, et le cas échéant, d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

7. Aux termes, enfin, des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (...)* ».

#### Sur les conclusions à fin d'annulation de la décision du 5 août 2025 :

8. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier que le document de convocation des organisations syndicales à la première réunion du 25 juin 2025 précisait que la mise en place de négociations en vue d'élaborer un accord de rupture conventionnelle collective était née d'une réflexion avec les délégués syndicaux afin de répondre aux enjeux de la réorganisation de la logistique au sein de l'entreprise et de permettre à des salariés désireux de partir de bénéficier d'un dispositif de rupture conventionnelle. Le projet de réorganisation, pour ce qui concerne le secteur logistique, dont la baisse d'activité du fait de la diminution des commandes ne nécessitait plus un fonctionnement en continu, a pour conséquence d'inviter les salariés à choisir entre une modification du rythme de travail du fait du passage d'un rythme dit en 5x8, impliquant de travailler le matin, l'après-midi ou la nuit aussi bien la semaine que les samedis, dimanches et jours fériés, à un rythme dit en 2x8, conduisant à travailler le matin ou l'après-midi uniquement la semaine, la réalisation d'une mobilité interne afin de conserver le rythme de travail initial et les avantages salariaux associés, ou une rupture conventionnelle dans le cadre de l'accord. L'information ainsi transmise était complète, ce que confirment les représentants des quatre autres syndicats représentatifs de l'UES ayant participé aux négociations qui attestent en outre du déroulement des réunions dans un climat serein et transparent. Ainsi, l'allégation du syndicat Sud Chimie, qui a pourtant signé l'accord, selon laquelle les négociations auraient été menées en méconnaissance du principe de loyauté à défaut d'une information complète sur les conséquences de la réorganisation de la logistique au sein de l'entreprise ne sont pas établies par les pièces du dossier. Par suite, le moyen tiré de ce que le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France ne pouvait valider l'accord collectif en cause du fait de sa nullité résultant de conditions de négociations viciées doit être écarté.

9. En deuxième lieu, d'une part, si le syndicat SUD chimie soutient que les salariés ne disposaient d'aucune liberté de choix dans la mesure où, à défaut d'être volontaires pour une rupture conventionnelle de leur contrat, ils seraient exposés à un licenciement en cas de refus de modification de leur rythme de travail, il résulte de ce qui a été dit au point précédent que les salariés non volontaires pour une rupture conventionnelle peuvent soit être maintenus dans leur emploi, soit effectuer une mobilité interne dans l'entreprise. Contrairement à ce qu'il est soutenu, il n'est pas établi que le service logistique aurait vocation à cesser son activité, ni qu'il n'existerait aucun autre poste disponible avec le même rythme de travail, alors que le champ de l'accord a été étendu à dessein au-delà du secteur logistique afin de faciliter les mobilités internes. Par ailleurs, il ressort des termes mêmes de l'accord que ce dernier exclut tout licenciement économique jusqu'à la date du 31 décembre 2025 pour atteindre ses objectifs.

10. D'autre part, si le syndicat SUD Chimie soutient que le projet de réorganisation présentée par l'employeur poursuivait un but économique et que les suppressions de postes auraient dû résulter de l'engagement d'une procédure de plan de sauvegarde de l'emploi, il résulte de ce qui a été dit aux points 7 et 8 qu'un accord portant rupture conventionnelle collective peut être, en principe, légalement conclu dans un contexte de difficultés économiques de l'entreprise et que par ailleurs ce projet n'a pas pour effet de conduire de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de rupture conventionnelle fassent l'objet, à la fin de la période d'application de cet accord, d'un licenciement pour motif économique. Par ailleurs, le syndicat ne peut utilement se prévaloir, au soutien de son argumentation, du fait que des salariés ayant refusé aussi bien la rupture conventionnelle que la modification de leur contrat de travail ont fait l'objet d'une procédure de licenciement dès lors que ces circonstances sont postérieures à la décision attaquée. Au demeurant, il ressort des deux convocations à l'entretien préalable produites au dossier que les procédures en cause ont été engagées pour motif disciplinaire et non pour motif économique. Par suite, le moyen tiré de ce que le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités aurait méconnu les dispositions de l'article L. 1742-19 du code du travail en validant l'accord portant rupture conventionnelle collective et entaché sa décision d'une erreur de droit en s'abstenant de censurer le fait de ne pas avoir recouru à un plan de sauvegarde de l'emploi doit être écarté.

11. En troisième lieu, il ressort de l'article 2 de l'accord que ce dernier s'applique à l'ensemble des salariés en contrat de travail à durée indéterminée au sein des services concernés par les suppressions d'emploi, à l'exception de ceux pouvant prétendre à un « départ à la retraite dans les dix-huit mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, y compris dans le cadre du dispositif d'accompagnement des départs en retraite "Aménagement de fin de carrière" ». Ces stipulations qui s'appuient sur des considérations liées non à l'âge des salariés, un tel critère ne ressortant pas expressément de l'accord, mais à leur situation au regard de la retraite, ne peuvent être considérées comme instituant une discrimination au regard de l'âge. Par suite, le moyen tiré de ce que la décision du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités aurait méconnu les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail en validant un accord comportant des mesures discriminatoires doit être écarté.

12. En dernier lieu, l'article 12 de l'accord prévoit la mise en place d'une cellule mobilité interne et externe composée de personnel des équipes des ressources humaines afin d'accompagner, sur rendez-vous, les salariés intéressés en proposant une liste non limitative de services tels qu'une aide à la définition du projet professionnel, à la rédaction du curriculum vitae et à la préparation aux entretiens de recrutement. Cette cellule mobilité a également pour mission de solliciter les partenaires et entreprises extérieurs en vue de mettre à disposition des

salariés intéressés une liste tenue à jour des emplois disponibles tant en interne qu'en externe. L'accord prévoit également, pour les salariés désireux de suivre une formation, l'abondement des droits disponibles de leur compte personnel de formation dans la limite de 3 500 euros sous réserve de validation du parcours de formation et pour les salariés n'ayant pas de projet de formation, le versement de la même somme au titre d'indemnité complémentaire à l'indemnité de départ volontaire. De telles mesures, suffisamment précises et concrètes, répondent aux exigences des dispositions précitées du 3<sup>e</sup> de l'article L. 1247-19-3 du code du travail qui ne nécessitent pas, contrairement à ce que soutient le syndicat, la mise en place d'un plan de reclassement externe. Par suite, le moyen sera écarté.

13. Il résulte de tout ce qui précède que le syndicat SUD Chimie n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 5 août 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 portant rupture conventionnelle collective, signé le 10 juillet 2025.

Sur les frais liés au litige :

14. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que les sociétés ARC France et ARC Holdings, qui n'ont pas la qualité de partie perdante, versent au syndicat SUD Chimie la somme que celui-ci demande au titre des frais exposés par elles et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du syndicat requérant la somme demandée par les sociétés Arc France et ARC Holdings au même titre.

DÉCIDE

Article 1<sup>e</sup> : La requête du syndicat SUD Chimie est rejetée.

Article 2 : Les conclusions des sociétés ARC France et ARC Holdings au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au syndicat des travailleurs solidaires, unitaires et démocratiques de la chimie (SUD Chimie), au ministre du travail et des solidarités et aux sociétés ARC France et ARC Holdings.

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

Délibéré après l'audience du 3 décembre 2025, à laquelle siégeaient :

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

Rendu public par mise à disposition au greffe le 22 décembre 2025.

La rapporteure,

*signé*

Le président,

*signé*

La greffière,

*signé*

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.

Pour expédition conforme,  
La greffière