

**COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
DE NANCY**

N° 26NC01657

REPUBLIQUE FRANÇAISE

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE
LA SOCIETE LDR MEDICAL ET AUTRES

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS,

M. José Martinez
Président

La cour administrative d'appel de Nancy

M. Marc Agnel
Rapporteur

(2ème chambre)

M. Frédéric Durand
Rapporteur public

Audience du 25 septembre 2026
Décision du 16 octobre 2026

C

Vu la procédure suivante :

Procédure contentieuse antérieure :

Le comité social et économique (CSE) de la société LDR Médical, le syndicat CFDT de la métallurgie de Champagne, M. F... S..., M. G..., M. V..., Mme N..., Mme P... U..., Mme Y..., M. I..., M.FX... A..., Mme X..., M. C..., Mme K..., Mme R... T..., M. L..., M. B..., M. J..., M. O..., Mme Z..., Mme Q..., M. D..., M. H..., M. W..., M. FF..., M. FS..., Mme FG..., M. FV..., M. FN..., Mme FP..., M. FU..., Mme FY..., Mme FI... et M. FA... ont demandé au tribunal administratif de Châlons-en-Champagne d'annuler, pour excès de pouvoir, la décision du 5 février 2026 par laquelle le directeur de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand-Est a homologué le document unilatéral du 18 décembre 2025 portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise LDR Médical.

Par un jugement n° 2601148 du 18 juin 2026, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a rejeté cette demande.

Procédure devant la cour :

Par une requête enregistrée le 20 juillet 2026 et un mémoire enregistré le 17 septembre 2026, le comité social et économique (CSE) de la société LDR Médical, le syndicat CFDT de la métallurgie de Champagne, M. F... S..., M. G..., M. V..., Mme N..., Mme P... U..., Mme Y..., M. I..., M. FX... A..., Mme X..., M. C..., Mme K..., Mme R... T..., M. L..., M. B..., M. J..., M. O..., Mme Z..., Mme Q..., M. D..., M. H..., M. W..., M. FF..., M. FS..., Mme FG..., M. FV..., M. FN..., Mme FP..., M. FU..., Mme FY..., Mme FI... et M. FA..., représentés par Me Dulmet, demandent à la cour :

1°) d'annuler ce jugement ;

2°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision attaquée ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement d'une somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- l'administration n'a pas respecté le délai de cinq jours prévu par l'article L. 1233-57-5 du code du travail à la suite de la demande qui lui a été faite d'obtenir de la société LDR Médical les documents nécessaires pour que le CSE puisse examiner le projet de cessation d'activité puisque l'injonction n'a été adressée à l'entreprise que le 17 novembre 2025 ; cette irrégularité, compte tenu des délais excessifs accordés à la société, qu'elle n'a d'ailleurs pas respectés, a été de nature à vicier la procédure d'information et de consultation du CSE puisque le rapport de l'expert devait être rendu le 8 décembre 2025 sans qu'il ait les éléments nécessaires ;

- l'administration n'a pas tiré les conséquences du non-respect par la société LDR Médical de l'injonction de production du 17 novembre 2025 ;

- la décision d'homologation est entachée d'une contradiction de motifs en ce que l'injonction du 17 novembre 2025 a retenu que le périmètre du groupe devait être défini à partir de la société Hig Capital LLC comme société mère tandis que la décision d'homologation définit le périmètre à partir de la société Highridge Medical seulement alors que Hig Capital a bien la personnalité juridique et détient Highridge Medical ; ce faisant l'article L. 1233-57-3 du code du travail a été méconnu en ce que le CSE n'a pas été en mesure d'émettre un avis en connaissance de cause sur les moyens du groupe ;

- la décision d'homologation est insuffisamment motivée au regard de l'impact environnemental du projet lequel doit être vérifié au stade de l'information consultation du CSE en application de l'article L. 1233-57-3 du code du travail ;

- le CSE a été privé de tous les éléments d'information nécessaires pour se prononcer en toute connaissance de cause, la société ayant privé en particulier l'expert de toutes les données indispensables à sa mission, son rapport devant être rendu le 8 décembre 2025 ; la société n'a même pas respecté l'injonction de l'administration du 17 novembre 2025 ; l'expert n'ayant pas pu réaliser sa mission, en particulier du fait de l'absence d'établissement des comptes sociaux des années 2022, 2023 et 2024, le CSE n'a pu émettre son avis en connaissance de cause et alors que de surcroît l'ordre du jour et la convocation de la séance du 15 décembre 2025 ont été irréguliers et que les réunions des 22 et 23 décembre suivants ont été organisées en violation des articles L. 2312-15 et L. 2315-29 du code du travail ; en conséquence de quoi, le CSE n'a pu émettre d'avis motivé sur le projet ainsi qu'il ressort de la motion du 23 décembre 2025 ; c'est donc à tort que la décision attaquée a estimé que la procédure d'information consultation du CSE avait été régulière ;

- aucune information n'a été fournie au CSE concernant l'impact du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés ;
- la décision attaquée repose sur une inexacte appréciation des moyens du groupe dès lors que la définition du périmètre du groupe aurait dû se faire au niveau de la société Hig Capital LLC ;
- le contenu du plan n'est pas proportionné aux moyens dont dispose le groupe Hig Capital LLC lequel dispose de plus de 75 milliards de dollars de fonds propres ; en tout état de cause, les mesures du plan ne sont même pas proportionnées aux moyens dont dispose Highridge Medical.

Par un mémoire enregistré le 9 septembre 2026, Mme R... T... et Mme P... U..., en leur nom personnel et au nom du comité social et économique de la SAS LDR Médical, concluent principalement au rejet de la requête, subsidiairement, à ce qu'il soit donné acte de leur désistement et de celui du comité social et économique de LDR Médical.

Elles soutiennent que :

- le comité social et économique ne saurait être représenté par M. F... S... qui n'est plus salarié de la société et n'est plus élu au comité depuis le 16 mai 2026 ; les membres du comité nouvellement élus le 20 juillet 2026 n'ont aucune intention de faire appel du jugement du tribunal administratif.

Par un mémoire enregistré le 9 septembre 2026, le comité social et économique de LDR Médical, représenté par Me Dulmet, soutient avoir régulièrement décidé du principe de l'action en justice tendant à l'annulation de la décision d'homologation par délibération du 23 décembre 2025 et a désigné M. S... afin de le représenter par délibération du 13 mai 2026 y compris en appel, de sorte que son appel est parfaitement recevable.

Par un mémoire présenté le 9 septembre 2026, par Me Dulmet, est porté à la connaissance de la cour le désistement d'instance et d'action de Mmes U... et T....

Par un mémoire en défense enregistré le 10 septembre 2026, le ministre du travail et des solidarités conclut au rejet de la requête.

Il soutient qu'aucun des moyens invoqués par les requérants n'est fondé.

Par des mémoires en défense enregistrés les 11 et 18 septembre 2026, la SAS LDR Médical, représentée par Me Abdellah, conclut à ce qu'il soit donné acte à Mmes U... et T... de leurs désistements et au rejet de la requête.

Elle soutient que :

- l'appel du comité social et économique est irrecevable en ce que cette instance ne saurait valablement être représentée par M. S... qui n'est plus membre du comité, son mandat ayant expiré le 17 mai 2026 ;
- les moyens invoqués ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code de commerce ;
- le code des relations entre le public et l'administration ;
- 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. Agnel ;
- les conclusions de M. Durand, rapporteur public ;
- et les observations de Me Dulmet, représentant les requérants et de Me Abdallah, représentant la société LDR Médical.

Considérant ce qui suit :

1. La société LDR Médical, dont le siège est situé à Sainte-Savine (Aube), exerce une activité de développement et de commercialisation de diverses gammes d'implants rachidiens et de dispositifs médicaux dans le domaine de la chirurgie de la colonne vertébrale. En 2023, elle a fait l'objet d'un premier plan de sauvegarde de l'emploi portant sur la suppression de vingt-quatre postes de travail. En 2024, elle a été cédée pour 1 euro symbolique par le groupe américain Zimvie auquel elle appartenait, devenant alors une filiale du groupe américain Highridge Medical constitué en avril 2024. Le 22 septembre 2025, le projet de cessation d'activité de la société LDR Médical, impliquant la suppression de l'intégralité des emplois, a été annoncé lors d'une réunion extraordinaire du comité social et économique de cette société. Le 23 septembre 2025, l'employeur a informé la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand-Est d'un projet de plan de sauvegarde de l'emploi. La négociation d'un accord portant sur l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi a débuté le 29 septembre 2025. A la suite de l'échec de ces négociations constaté en décembre 2025, la société LDR Médical a établi un document fixant, de manière unilatérale, un plan de sauvegarde de l'emploi, sur lequel le comité social et économique (CSE), consulté par l'employeur, a refusé d'émettre un avis, s'estimant insuffisamment informé. Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand-Est a homologué ce document par une décision du 5 février 2026. Les requérants ci-dessus visés relèvent appel du jugement du 18 juin 2026 par lequel le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a rejeté leur demande tendant à l'annulation de cette décision.

Sur les désistements :

2. Le désistement de Mmes T... et U... est pur et simple, rien ne s'oppose à ce qu'il leur en soit donné acte.

Sur le cadre juridique général de l'homologation du document unilatéral comportant un plan de sauvegarde de l'emploi :

3. Aux termes de l'article L. 1233-24-4 du code du travail : « A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ». Aux termes de l'article L. 1233-57-1 du même code : « (...) le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 [est] transmis à l'autorité administrative pour (...) homologation du document ». Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « En l'absence d'accord collectif (...), l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, 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 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. / Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 ».

Sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

En ce qui concerne la recherche des moyens du plan de sauvegarde de l'emploi :

4. Il incombe notamment à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document fixant, de manière unilatérale, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en application de l'article L. 1233-24-4 précité du code du travail, d'apprécier, conformément à l'article L. 1233-57-3 précité du même code les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe. Pour l'application de ces dispositions, les moyens du groupe s'entendent des moyens, notamment financiers, dont dispose l'ensemble des entreprises placées, ainsi qu'il est dit au I de l'article L. 2331-1 du code du travail, sous le contrôle d'une même entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce, ainsi que de ceux dont dispose cette entreprise dominante, quel que soit le lieu d'implantation du siège de ces entreprises.

5. Il ressort des pièces du dossier que le capital de la SAS LDR Médical est intégralement détenu par la SAS Zeb Buyer France laquelle est détenue à 100 % par une société américaine Zeb Buyer LLC, elle-même détenue par une autre société américaine dénommée Zeb Intermediate LLC dont le capital est lui-même détenu par une société Zeb Parent LP. Le groupe de société dont Zeb Parent est ainsi la société mère est dénommé Highridge Medical. Il ressort des pièces du dossier que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi, la consultation du comité social et économique et la décision d'homologation reposent uniquement sur les données financières du groupe Highridge Medical. La société Zeb Parent, dont il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle disposerait de moyens distincts de ceux des sociétés qu'elle contrôle, est détenue par divers investisseurs passifs parmi lesquels des fonds d'investissements, dont il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils seraient constitués de

sociétés, lesquels fonds d'investissements sont gérés par une société Hig Capital LLC. Si les requérants soutiennent que les moyens du groupe auquel appartient LDR Médical auraient dû s'apprécier au niveau du groupe formé selon eux par la société Hig Capital en tant que société mère, il ne ressort pas des pièces du dossier que cette société, gérant divers fonds d'investissement dans différents domaines d'activité pour le compte de ses clients, détiendrait elle-même des participations dans des sociétés du groupe Highridge Medical. Dès lors, la société Hig Capital ne saurait être regardée comme la société mère d'un groupe de sociétés comprenant le groupe Highridge Medical et pas davantage comme étant l'entreprise dominante d'un tel groupe. Par suite, c'est à juste titre que la décision attaquée a apprécié les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi de la société LDR Medical au regard des seuls moyens du groupe Highridge Medical.

En ce qui concerne la suffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi :

6. 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 ».

7. Aux termes de l'article L. 1233-62 du code du travail : « Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; / 1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; / 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; / 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; / 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; / 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».

8. Il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'apprécier, au regard de l'importance du projet de licenciement, si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe.

9. Les requérants reprennent en appel, sans précision nouvelle, le moyen tiré de l'insuffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi. Il y a lieu d'écarter ce moyen par les mêmes motifs que ceux retenus à juste titre par le tribunal administratif et énoncés aux points 6 et 7 du jugement attaqué.

Sur la procédure d'information et de consultation du comité social et économique :

10. Aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail applicable aux projets de licenciements de plus de dix salariés sur une période de trente jours : « 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. / (...) Le comité social et économique tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. 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 ». Aux termes de l'article L. 1233-31 du même code : « L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. / Il indique : / 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; / 2° Le nombre de licenciements envisagé ; / 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; / 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ; / 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; / 6° Les mesures de nature économique envisagées ; / 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ». Selon l'article L. 1233-32 du même code l'employeur adresse en outre le plan de sauvegarde de l'emploi comprenant les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. Aux termes de l'article L. 1233-34 du même code : « 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, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. / (...) Le rapport de l'expert est remis au comité social et économique et, le cas échéant, aux organisations syndicales, au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 ».

11. Il résulte de l'ensemble des dispositions citées aux points 3 et 10 ci-dessus, que, lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité social et économique a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité social et économique, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause. En outre, lorsque le comité social et économique a décidé de recourir à l'assistance d'un expert en

application des dispositions de l'article L. 1233-34 du code du travail, il appartient à l'administration de s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité social et économique de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause. La circonstance que l'expert-comptable n'ait pas eu accès à l'intégralité des documents dont il a demandé la communication ne vicie pas la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise si les conditions dans lesquelles l'expert-comptable a accompli sa mission ont néanmoins permis au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses avis en toute connaissance de cause.

12. Les requérants reprennent en appel, sans précision nouvelle, les moyens tirés de l'insuffisance de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, relatifs aux conditions dans lesquelles l'expert a accompli sa mission, de la communication des comptes certifiés de la société LDR Medical et du groupe Highridge, aux informations concernant un groupe Hig Capital, aux brevets et marques, aux stocks, au recours aux contrats à durée déterminée, au budget prévisionnel du plan, à l'impact du projet sur les conditions de travail, de santé et la sécurité des salariés, à la régularité de certaines des séances du comité et à la communication du document unilatéral pour avis. Il y a lieu d'écarter ce moyen par les mêmes motifs que ceux retenus à juste titre par les premiers juges et énoncés aux points 11 à 27 du jugement attaqué.

13. Aux termes de l'article L. 2312-8 du code du travail : « I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. / II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : / 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ».

14. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, il ne résulte pas des dispositions ci-dessus reproduites de l'article L. 2312-8 du code du travail, ni d'aucun autre texte, que le comité social et économique doive être consulté sur l'impact environnemental d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le contenu de la consultation relative à un tel document unilatéral étant défini par l'article L. 1233-30 du code du travail, ci-dessus rappelé au point 10.

Sur l'existence d'une contradiction de motifs :

15. En enjoignant à la société LDR Médical, par sa décision du 17 novembre 2025, de produire les « comptes consolidés de HIG Capital », l'administration ne saurait être regardée comme ayant décidé d'examiner les moyens du futur plan de sauvegarde de l'emploi au niveau d'un groupe HIG Capital. Dès lors, en décidant d'examiner les moyens du document unilatéral au niveau du groupe Highridge Medical auquel appartient LDR Médical, le directeur régional du travail et de l'emploi n'a pas entaché sa décision d'homologation du 5 février 2026 d'une contradiction de motifs. Par suite, ce moyen d'erreur de droit ne peut qu'être écarté.

Sur la procédure d'injonction :

16. Aux termes de l'article L. 1233-57-5 du code du travail : « 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 ».

17. L'administration n'ayant pas répondu à la demande d'injonction présentée par les membres du comité social et économique dans le délai de cinq jours prévu par l'article L. 1233-57-5 du code du travail, il est né de ce silence une décision de rejet. En notifiant le 17 novembre 2025 à la société LDR Médical une injonction de communiquer au comité social et économique un certain nombre de documents, l'administration doit être regardée comme ayant retiré cette décision de refus. Dès lors, le moyen tiré de ce que l'administration n'aurait pas respecté le délai de cinq jours prévu par l'article L. 1233-57-5 du code du travail manque en fait. Par suite et en tout état de cause, il ne peut qu'être écarté.

18. La circonstance qu'en réponse à l'injonction qui lui a été notifiée, la société LDR Médical a communiqué les documents requis non pas au comité social et économique mais à l'expert et n'a donc pas respecté les délais qui lui avaient été impartis, n'a pas eu pour conséquence de placer l'administration dans une situation de compétence liée pour refuser l'homologation du document unilatéral. Il incombe dans un tel cas à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier si cette absence de communication a eu pour effet de priver le comité social et économique des informations nécessaires pour rendre son avis en connaissance de cause. Il ressort à cet égard des pièces du dossier que les informations communiquées à l'expert ont été reprises par celui-ci dans son rapport présenté au comité social et économique le 8 décembre 2025. Dans ces circonstances et eu égard à la nature du projet, le non-respect par la société LDR Médical des termes de l'injonction n'a pas compromis l'information du comité social et économique.

Sur la motivation de la décision d'homologation attaquée :

19. Aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : « L'autorité administrative notifie à l'employeur (...) la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours (...). / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise (...). La décision prise par l'autorité administrative est motivée ».

20. Il résulte de ces dispositions que la décision expresse par laquelle l'administration homologue un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles cette décision est notifiée puissent à sa seule lecture en connaître les motifs. Si le respect de cette règle de motivation n'implique ni que l'administration prenne explicitement parti sur tous les éléments qu'il lui incombe de contrôler, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton, il lui appartient, toutefois, d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen. Doivent ainsi notamment y figurer ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel. En outre, il appartient, le cas échéant, à l'administration, d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

21. Les requérants reprennent en appel, sans précision nouvelle, le moyen tiré de l'insuffisante motivation de la décision attaquée. Il y a lieu d'écarter ce moyen par les mêmes motifs que ceux retenus à juste titre par le tribunal administratif et énoncés aux points 31 à 36 du jugement attaqué.

22. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il besoin de se prononcer sur la recevabilité de l'appel introduit par le CSE de LDR Médical, que les requérants ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a rejeté leur demande. Par suite, leur requête doit être rejetée en toutes ses conclusions y compris celles tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : Il est donné acte à Mme T... et Mme U... de leurs désistements d'instance et d'action.

Article 2 : La requête ci-dessus visée est rejetée.

Article 3 : Le présent arrêt sera notifié au comité social et économique (CSE) de la société LDR Médical, au syndicat CFDT de la métallurgie de Champagne, à M. F... S..., M. G..., M. V..., Mme N..., Mme P... U..., Mme Y..., M. I..., M. FX... A..., Mme X..., M. C..., Mme K..., Mme R... T..., M. L..., M. B..., M. J..., M. O..., Mme Z..., Mme Q..., M. D..., M. H..., M. W..., M. FF..., M. FS..., Mme FG..., M. FV..., M. FN..., Mme FP..., M. FU..., Mme FY..., Mme FL..., M. FA..., à la SAS LDR Médical et au ministre du travail et des solidarités.

Délibéré après l'audience du 25 septembre 2026, à laquelle siégeaient :

M. Martinez, président de chambre,
M. Agnel, président assesseur,
Mme Ach, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 16 octobre 2026.

Le rapporteur,

Le président,

Signé : M. Agnel

Signé : J. Martinez

La greffière,

Signé : C. Schramm

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,

C. Schramm