

Melun, le 1^{er} avril 2025

COMMUNIQUE DE PRESSE

[Décision de justice]

Travail : annulation du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Sanofi R&D

Par un jugement du 1^{er} avril 2025, le tribunal administratif de Melun annule la décision homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Sanofi Aventis R&D, prévoyant la suppression de 325 emplois dans ses trois établissements de Gentilly, Vitry-sur-Seine et Montpellier. Le tribunal considère que certains critères retenus par le plan pour fixer l'ordre des licenciements éventuels sont illégaux.

La société Sanofi Aventis R&D, filiale du groupe pharmaceutique Sanofi spécialisée dans la recherche et le développement de médicaments et de vaccins, a décidé de réorganiser son activité en donnant la priorité à ses investissements dans le domaine de l'immunologie et en les réduisant dans celui de l'oncologie. Cette réorganisation implique la suppression de 325 emplois dans ses trois établissements et est susceptible d'entraîner le licenciement pour motif économique des salariés qui ne seraient pas affectés sur un autre emploi ou refuseraient une offre de départ volontaire. Dans ce cadre, la société Sanofi Aventis R&D a élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui, en l'absence d'accord des partenaires sociaux, a été soumis pour homologation à l'administration. Une décision d'homologation a été prise le 13 novembre 2024 par le directeur régional de l'emploi d'Ile-de-France (DRIETS).

Saisi d'un recours formé par les instances représentatives du personnel, le tribunal a annulé cette décision en estimant que le classement par points prévu par le PSE pour fixer l'ordre des licenciements éventuels était illégal à un double titre.

D'une part, en ce qui concerne la valeur professionnelle des salariés, il a considéré que l'attribution par l'employeur de 2 points seulement aux salariés n'ayant pas fait l'objet d'une évaluation professionnelle, contre une attribution pouvant aller jusqu'à 30 points en vertu du plan pour ceux ayant bénéficié d'une évaluation, pénalisait sans justification objective les premiers salariés.

D'autre part, au titre de la prise en compte des charges de famille, le tribunal a estimé que le choix d'attribuer 50 points aux seuls salariés ayant la qualité de parent isolé ou ayant à leur charge une personne en situation de handicap implique une différence de traitement avec les autres salariés dont l'ampleur n'est pas justifiée, le plan ne prévoyant l'attribution d'aucun point dans les autres situations.

Le jugement rendu ce jour peut faire l'objet d'un recours en appel dans un délai de deux mois.