

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE MELUN**

**N° 2500496**

---

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL  
DE LA SOCIETE SANOFI AVENTIS RECHERCHE  
& DEVELOPPEMENT et autres

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

M. Timothée Gallaud  
Président-rapporteur

---

Le tribunal administratif de Melun

(1<sup>ère</sup> chambre)

M. Rémi Grand  
Rapporteur public

---

Audience du 14 mars 2025  
Décision du 1<sup>er</sup> avril 2025

---

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire, enregistrés les 13 janvier et 24 février 2025, le comité social et économique central de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, le comité social et économique de l'établissement de Vitry-sur-Seine de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement et le comité social et économique de l'établissement de Montpellier de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, représentés par la SELAS JDS Avocats, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 13 novembre 2024 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement ;

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

Ils soutiennent que :

- le plan de sauvegarde de l'emploi est entaché d'illégalité dès lors que le calendrier prévisionnel des ruptures de contrat de travail ne permet pas que des moyens suffisants soient mis en place pour traiter les demandes des salariés ;
- s'agissant du plan de reclassement, la liste des postes disponibles n'est pas complète ; l'employeur n'a pas suspendu l'application de l'accord de groupe sur la gestion des emplois et des parcours professionnels du 28 février 2022 ;
- le plan ne précise pas de façon suffisante la composition de la commission de suivi qu'il met en place et ne précise aucune modalité de vote en son sein ;

- la décision en litige est entachée d'incompétence dès lors que sa signataire ne justifie pas d'une délégation de signature ayant été publiée ;
- la procédure d'information et de consultation n'a pas été menée régulièrement dès lors que certaines informations ont été communiquées tardivement, que l'employeur n'a pas donné suite à l'injonction que lui a adressée l'administration le 22 juillet 2024 en ce qui concerne les informations permettant d'apprécier le bien-fondé du motif économique, que l'information relative au projet de réorganisation a été insuffisante et n'a pas été délivrée de façon loyale, que l'employeur n'a pas communiqué dans un délai convenable le budget prévisionnel détaillé conformément à l'injonction du 22 juillet 2024 et, enfin, que l'employeur a fourni une information qui n'était pas claire ni précise quant aux catégories professionnelles concernées par le plan ;
- ce plan est en outre entaché d'illégalité en ce que l'employeur a considéré que certains personnels relèvent de catégories professionnelles différentes alors qu'ils occupent des emplois de nature similaire supposant une formation commune et permettant une permutableté moyennant le cas échéant une formation d'adaptation et a ainsi déterminé les catégories professionnelles sur la base de l'organisation existante et en prévision de l'organisation à venir ;
- les critères d'ordre fixés par le plan ne sont pas licites dès lors que : en premier lieu, s'agissant des qualités professionnelles, deux points sont attribués aux salariés qui n'ont pas été évalués en 2023 et en 2024, ce qui est disproportionné au regard des points attribués aux salariés évalués ; en deuxième lieu, le critère des charges de famille ne peut être regardé comme étant pris en compte ; en troisième lieu, la pondération arrêtée par l'employeur favorise le critère des qualités professionnelles au détriment des critères sociaux ;
- il ne peut pas être légalement prévu de départager deux salariés en concurrence sur le même poste au moyen d'un critère tenant à l'adéquation du profil avec le poste considéré ;
- le plan est entaché d'illégalité en ce qu'il confie au comité de suivi la mission de faire un état des lieux des catégories d'emplois qui ne seraient « plus impactées », ce qui ne concerne pas la mise en œuvre des mesures contenues dans le plan de reclassement ;
- les moyens engagés pour faire cesser ou limiter les risques psycho-sociaux liés au projet de réorganisation sont insuffisants.

Par une intervention, enregistrée le 31 janvier 2025, le syndicat des travailleurs Sud de la Chimie, représenté par Me Blindauer, demande au tribunal :

1°) de faire droit aux conclusions de la requête du comité social et économique central de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement et autres ;

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

Il soutient que :

- le projet de document unilatéral n'a été communiqué que tardivement aux comités sociaux et économiques, en méconnaissance du délai prévu par le II de l'article L. 1233-30 du code du travail ;
- tous les membres du comité social et économique d'établissement de Montpellier n'ont pas été rendus destinataires des rapports qui faisaient l'objet de larges réserves de la part de l'expert en ce qui concerne la prévention des risques.

Par une intervention, enregistrée le 3 février 2025, la fédération Chimie Energie CFDT (FCE-CFDT) et la fédération nationale des industries chimiques CGT (FNIC-CGT), représentées par la SELAS JDS Avocats, demandent que le tribunal fasse droit aux conclusions de la requête

du comité social et économique central de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement et autres.

Elles soutiennent que la différence de durée du congé de reclassement selon l'âge des salariés n'est ni justifiée ni proportionnée et institue une discrimination.

Par un mémoire en défense, enregistré le 10 février 2025, le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens soulevés par les comités sociaux et économiques requérants et les fédérations intervenantes ne sont pas fondés.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 10 et 26 février 2025, la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, représentée par Me Vivant, conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de mettre à la charge de chacun des comités sociaux et économiques requérants la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- l'intervention du syndicat des travailleurs Sud de la Chimie est irrecevable dès lors que ce dernier ne justifie pas d'un intérêt au regard d'une violation des droits d'un comité social et économique d'établissement ;

- les moyens soulevés par les comités sociaux et économiques requérants et les fédérations intervenantes ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Timothée Gallaud, président,
- les conclusions de M. Rémi Grand, rapporteur public,
- les observations de Me Galaup, avocate du comité social et économique de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, du comité social et économique de l'établissement de Vitry-sur-Seine de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, du comité social et économique de l'établissement de Montpellier de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, de la fédération Chimie Energie CFDT (FCE-CFDT), de la fédération nationale des industries chimiques CGT (FNIC-CGT) et du syndicat des travailleurs Sud de la Chimie ;
- et les observations de Me Vivant, avocat de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement.

Des notes en délibéré, présentées par la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, ont été enregistrées les 17 et 19 mars 2025

Considérant ce qui suit :

1. Par une décision du 13 novembre 2024, le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France (DRIEETS) a homologué le document unilatéral, soumis par la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant la suppression de 325 emplois et la modification d'un contrat de travail. Par la requête visée ci-dessus, le comité social et économique central de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, le comité social et économique de l'établissement de Vitry-sur-Seine de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement et le comité social et économique de l'établissement de Montpellier de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement demandent au tribunal d'annuler pour excès de pouvoir cette décision.

Sur les interventions :

2. D'une part, le syndicat des travailleurs Sud de la Chimie, présent dans l'entreprise au sein de l'établissement de Montpellier, a de ce fait intérêt à l'annulation de la décision attaquée, cet intérêt ne devant être apprécié qu'au regard des conclusions qu'il présente et non des moyens invoqués à leur soutien. Par suite, l'intervention de ce syndicat est recevable et la fin de non-recevoir opposée en défense par la société Sanofi Aventis Recherche & Développement doit être écartée.

3. D'autre part, eu égard à la portée de la décision par laquelle l'administration a homologué le document unilatéral en litige, la fédération Chimie Energie CFDT (FCE-CFDT) et la fédération nationale des industries chimiques CGT (FNIC-CGT), qui sont des unions de syndicats régies par les articles L. 2133-1 à L. 2133-3 du code du travail, justifient, au regard des intérêts collectifs qu'elles ont, en vertu de ces articles, pour objet de défendre, d'un intérêt suffisant pour intervenir. Par suite, leurs interventions sont recevables.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne le cadre juridique du litige :

4. Aux termes de l'article L. 1235-10 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, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul. / En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. / Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires ». Aux termes de l'article L. 1235-11 du même code : « Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue

*impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. / Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ». Aux termes de l'article L. 1235-16 du code du travail : « L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au dernier alinéa du présent article et au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. / A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. / (...) ».*

5. Il résulte des dispositions qui viennent d'être citées que, pour les entreprises qui ne sont pas en redressement ou en liquidation judiciaire, le législateur a attaché à l'annulation pour excès de pouvoir d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, des effets qui diffèrent selon le motif pour lequel cette annulation est prononcée. Par suite, lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est pas en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours commencer par 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 fonder l'annulation de la décision administrative, compte tenu des conséquences particulières qui, en application de l'article L. 1235-11 du code du travail, sont susceptibles d'en découler pour les salariés.

En ce qui concerne les moyens tenant à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

6. En premier lieu, d'une part, s'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi devant précéder les licenciements pour motif économique de plus de dix salariés, l'article L. 1233-61 du code du travail dispose que : « *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. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. / (...) ».* Aux termes de l'article L. 1233-62 du même code : « *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 ; / (...) ».* L'article L. 1233-63 de ce code dispose que : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61. / Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont l'avis est transmis à l'autorité administrative. / L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi ».* Aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : « *A défaut d'accord (...), 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 et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ».* Aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code :

« (...) 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. / (...) ».

7. Il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code. A ce titre, elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier 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.

8. D'autre part, concernant le licenciement pour motif économique d'un salarié, qu'il soit ou non précédé d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'article L. 1233-4 du code du travail dispose que : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. / (...) / L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret. / Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises* ».

9. Il résulte de l'ensemble des dispositions citées aux points 6 et 8 qu'au stade de l'homologation du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que, en application des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, que l'employeur a identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise et, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, que l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, a procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement sur le territoire national dans les autres entreprises du groupe, quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir à ces postes, en indiquant dans le plan, pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, leur nombre, leur nature et leur localisation. En revanche, à ce stade de la procédure, il ne lui appartient pas de contrôler le respect de l'obligation qui, en application de l'article L. 1233-4 du code du travail, incombe à l'employeur qui projette de licencier un salarié pour motif économique, consistant à procéder, préalablement à

son licenciement, à une recherche sérieuse des postes disponibles pour le reclassement de ce salarié, qu'ils soient ou non prévus au plan de sauvegarde de l'emploi, en vue d'éviter autant que de possible ce licenciement. Il en va ainsi même lorsque le document unilatéral arrêtant le plan de sauvegarde d'emploi comporte des garanties relatives à la mise en œuvre de l'obligation, prévue à l'article L. 1233-4 du code du travail, de recherche sérieuse de reclassement individuel. Au demeurant, de telles garanties, dont les salariés pourront, le cas échéant, se prévaloir, pour contester leur licenciement, ne sont pas de nature à dispenser l'employeur de respecter, dans toute son étendue, l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article L. 1233-4 du code du travail.

10. D'une part, les comités sociaux et économiques requérants soutiennent que, dès lors que la période de mobilité volontaire interne et celle de la mobilité volontaire externe s'ouvrent, respectivement, dans un délai d'un mois suivant la décision d'homologation et le 2 décembre 2024, l'employeur et les prestataires qu'il a choisis pour l'accompagnement des salariés auront à traiter un grand nombre de demandes sans que l'organisation arrêtée par le plan permette de garantir que des moyens suffisants soient mis en place pour traiter ces demandes, dans un contexte où le groupe Sanofi a déjà annoncé de nouveaux projets de réorganisation et met en place annuellement une campagne de mobilité, comme le prévoit l'accord conventionnel relatif à la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP), signé le 28 février 2022, sur le fondement de l'article L. 2254-2 du code du travail. Ce faisant, ils se bornent à émettre des doutes sans apporter le moindre élément de nature à établir que l'employeur n'aurait pas la capacité de traiter convenablement les demandes des salariés qui exprimeraient le vœu de bénéficier d'un reclassement interne ou d'un accompagnement à la mobilité externe, alors que celui-ci mobilise à cette fin d'importants moyens, tant de façon structurelle que de façon spécifique s'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi en litige, dont fait état le document unilatéral homologué par l'administration. Si les comités sociaux et économiques requérants soutiennent que les salariés concernés par le plan seront en concurrence avec les salariés concernés par l'accord conventionnel relatif à la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) qui vient d'être évoqué et qui prévoit que, chaque année, au mois de janvier, la direction publie la liste des postes susceptibles d'être supprimés et permet aux salariés concernés de réaliser une mobilité volontaire en bénéficiant de mesures d'accompagnement, cette seule circonstance est sans incidence sur la légalité du plan dès lors qu'il n'appartient pas à l'administration, au stade de l'homologation du plan, de s'assurer du respect de l'obligation individuelle de reclassement. Enfin, si les comités sociaux et économiques requérants soutiennent que la liste des postes mentionnés dans le plan n'est pas suffisante, ils n'apportent aucune justification au soutien de leur allégation selon laquelle, à la date du 17 septembre 2024, 43 postes en plus de ceux qui sont mentionnés dans le plan étaient disponibles et pouvaient, compte tenu de leurs caractéristiques, permettre le reclassement des salariés susceptibles d'être concernés par le projet de licenciement collectif.

11. D'autre part, s'agissant des modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement, le plan de sauvegarde de l'emploi met en place une commission de suivi, chargée de veiller à la bonne application des mesures prévues par le document unilatéral, présidée par la direction de l'entreprise et devant se réunir tous les mois à compter de l'homologation de ce document. Le plan prévoit la présence, au sein de cette commission, de trois représentants du comité social et économique central désignés parmi ses membres appartenant aux organisations syndicales représentatives, de trois représentants de l'entreprise et, le cas échéant, d'un médecin du travail lorsque les travaux de la commission portent sur les conditions de travail. Il prévoit en outre que des représentants de la direction de l'entreprise sont susceptibles d'être invités aux réunions en fonction de la nature des sujets abordés par la commission et que l'administration y est systématiquement invitée. Ainsi, contrairement à ce que soutiennent les comités économiques et sociaux requérants, l'employeur a déterminé précisément

la composition de la commission qu'il créé et qui sera amenée à se réunir pour examiner les documents que lui remettront la direction, conformément à ce que prévoit le plan. La circonstance que ne sont pas prévues des modalités de vote ne permet pas, par elle-même, de déduire que l'employeur n'aurait pas fixé de véritables modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement, dès lors que la mise en place d'un tel suivi n'implique pas nécessairement d'instituer une commission qui prenne des décisions. De même, la circonstance que les missions confiées à la commission de suivi excèderaient ce qu'imposent les dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail est sans incidence sur le caractère suffisant sur ce point du plan de sauvegarde de l'emploi.

12. Il résulte de ce qui précède que les comités économiques et sociaux requérants ne sont pas fondés à soutenir que la décision attaquée est entachée d'illégalité au motif que le plan de sauvegarde de l'emploi qu'elle homologue est insuffisant au regard des moyens de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient.

En ce qui concerne les autres moyens :

13. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-5 du code du travail : « *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique. / Ces critères prennent notamment en compte : / 1° Les charges de famille, en particulier celles de parents isolés ; 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ; 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ; / 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. / L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. / Le périmètre d'application des critères d'ordres des licenciements peut être fixé par un accord collectif. / En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi. / Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret. »*

14. D'autre part, aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : / (...) / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / (...) »*. L'article 1233-57-3 du même code, prévoit qu'en l'absence d'accord collectif, ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 : « *(...) 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 (...) »*.

15. En vertu des dispositions qui viennent d'être citées, il appartient, en premier lieu, à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, de s'assurer, en l'absence d'accord collectif ayant fixé les critères d'ordre des licenciements, que le document unilatéral recourt aux quatre critères mentionnés à l'article L. 1233-5 du code du travail, cité au point 13. A cet égard, tel n'est pas le cas s'il prévoit, pour un ou plusieurs des critères d'ordre légaux, d'affecter la même valeur pour



tous les salariés, empêchant ainsi par avance que ce ou ces critères puissent être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements.

16. Il incombe à l'administration de contrôler que les éléments, déterminés par l'employeur, sur la base desquels ces critères seront mis en œuvre pour déterminer l'ordre des licenciements, ne sont ni discriminatoires, ni dépourvus de rapport avec l'objet même de ces critères. L'administration prend en compte à cet effet l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment les échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation préalable à l'adoption du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les justifications objectives et vérifiables fournies par l'employeur.

17. A ce titre, s'agissant, en premier lieu, du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles, dont les éléments d'appréciation, à la différence de ceux des autres critères d'ordre, peuvent différer selon les catégories professionnelles définies par le plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient en particulier à l'administration de vérifier que les éléments d'appréciation de ce critère, retenus par l'employeur, ne sont pas insusceptibles de permettre de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés de la ou des catégories professionnelles afférentes et n'ont pas été définis dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou à leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée. A cet égard, les résultats de l'évaluation professionnelle des salariés, lorsqu'ils existent, sont au nombre des éléments d'appréciation du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles qui peuvent être utilement retenus par l'employeur.

18. Le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi homologué par l'administration prévoit, au titre du critère spécifique lié aux qualités professionnelles, l'attribution d'un nombre de points sur la base des comptes rendus d'entretiens d'appréciation et de développement réalisés au titre des années 2023 et 2024. Pour les « cadres éligibles à la STI », le document prévoit l'attribution des points suivants en fonction de l'appréciation de « l'impact » du salarié : trente points pour « exceptionnel », vingt points pour « significatif », dix points pour « démontré à renforcer » et zéro point pour « insuffisant ». Pour les « cadres non éligibles à la STI et les non-cadres », il prévoit l'attribution des points suivants en fonction de l'appréciation portée sur l'atteinte des objectifs fixés au salarié : trente points pour « très au-dessus des attendus », vingt points pour « au-dessus des attendus », dix points pour « aux attendus », cinq points pour « en dessous des attendus » et zéro point pour « très en dessous des attendus ». Enfin, le document prévoit que les salariés n'ayant pu être évalués durant les années 2023 et 2024 ainsi que les nouveaux entrants se verront attribuer deux points. Un tel barème tend à attribuer à un salarié n'ayant pu faire l'objet d'une évaluation au titre des années de référence un nombre de points proche d'un salarié dont l'évaluation a mis en évidence des qualités professionnelles au plus bas niveau par rapport à celui qui est attendu par l'employeur, sans qu'il apparaisse que cette attribution de points soit justifiée au regard de la moyenne des points obtenus par les salariés ayant été évalués. Les éléments ainsi déterminés par l'employeur pour les salariés n'ayant pas été évalués ont pour objet de les pénaliser sans que l'écart qui en résulte soit en rapport avec l'objet même du critère qu'ils tendent à mettre en œuvre.

19. La société Sanofi Aventis Recherche & Développement fait valoir en défense que la mention attribuant ainsi deux points aux salariés qui n'ont pas été évalués résulte d'une erreur de plume qui doit être regardée comme étant sans incidence sur la légalité du plan. Toutefois, il est constant que la copie du document unilatéral faisant apparaître cette mention est bien celle qui a été soumise à l'homologation de l'administration en sorte que ses mentions s'imposeront s'il y a

lieu d'appliquer les critères d'ordre lors de l'éventuel prononcé d'un licenciement pour motif économique compris dans le projet de licenciement collectif qui fait l'objet du plan de sauvegarde de l'emploi en litige. A cet égard, la circonstance que la société Sanofi Aventis Recherche & Développement a fait savoir aux représentants du personnel, lors d'une réunion extraordinaire du comité social et économique central qui s'est tenue le 14 février 2025, que l'attribution de deux points résultait d'une erreur de plume est sans incidence sur la légalité de la décision attaquée. Par ailleurs, s'il soutient que l'attribution de deux points ne concerne qu'un faible nombre de salariés, l'employeur n'apporte, en tout état de cause, aucune justification de nature à établir ses allégations sur ce point. Il ne saurait davantage opposer le fait que les mentions du document unilatéral, qui ont été communiquées au comité social et économique central, n'ont suscité aucune réaction lors de la réunion qui s'est tenue le 11 octobre 2024. Enfin, la question de la légalité des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements a trait à la légalité interne de la décision attaquée, en sorte que la société Sanofi Aventis Recherche & Développement ne saurait utilement se prévaloir du principe selon lequel, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.

20. En second lieu, s'agissant du critère d'ordre relatif aux charges de famille, le document unilatéral en litige se borne à prévoir que les salariés considérés « au sens de l'administration fiscale » comme parent isolé ou comme ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé se verront attribuer 50 points, tandis que les salariés ne se trouvant pas dans l'une de ses situations n'obtiennent aucun point à ce titre, quelles que soient leurs charges de famille. Il en résulte une différence de traitement qui, compte tenu de son ampleur, ne peut être regardée comme étant en rapport avec l'objet du critère relatif aux charges de famille prévu par le 1° de l'article L. 1233-5 du code du travail.

21. Si la société Sanofi Recherche & Développement soutient que les éléments qu'elle a ainsi retenus pour tenir compte du critère des charges de famille n'ont pas évolué au cours de la procédure d'information et de consultation et qu'aucune objection n'a été émise sur sa pertinence ni par les représentants du personnels ni par l'administration, cette circonstance est par elle-même sans incidence sur l'absence objective de rapport entre la différence de traitement qui résulte de ces éléments et le critère légal qu'ils tendent à mettre en œuvre. Au demeurant, aucun échange qui a eu lieu au cours de cette procédure ne permet d'apporter une justification objective au choix ainsi fait par l'employeur.

22. Il résulte de ce qui a été dit aux points 13 à 21 que les comités sociaux et économiques requérants sont fondés à soutenir que l'administration ne pouvait pas légalement homologuer le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de ladite société.

23. Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que, sans qu'il besoin de se prononcer sur les moyens de la requête autres que ceux qui ont été examinés ci-dessus, ces autres moyens n'ayant pas trait à l'absence ou à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi en litige, les comités sociaux et économiques requérants sont fondés à demander l'annulation de la décision du 13 novembre 2024.

Sur les frais liés au litige :

24. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge des comités sociaux et économiques requérants, qui n'ont pas la qualité de partie perdante dans la présente instance, la somme que la société Sanofi Aventis Recherche & Développement demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Il y a lieu, en revanche, de faire application de ces dispositions et de mettre à la charge de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement la somme 2 000 euros au titre des frais exposés par les comités économiques et sociaux requérants et non compris dans les dépens. Enfin, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'Etat la somme que demande le syndicat des travailleurs Sud de la Chimie au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens.

DECIDE :

Article 1<sup>er</sup> : Les interventions présentées par le syndicat des travailleurs Sud de la chimie, par la fédération Chimie Energie CFDT (FCE-CFDT) et par la fédération nationale des industries chimiques CGT (FNIC-CGT) sont admises.

Article 2 : La décision du 13 novembre 2024 par laquelle le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement est annulée.

Article 3 : La société Sanofi Aventis Recherche & Développement versera au comité social et économique central de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, au comité social et économique de l'établissement de Vitry-sur-Seine de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement et au comité social et économique de l'établissement de Montpellier de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, pris ensemble, la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Les conclusions présentées par la société Sanofi Aventis Recherche & Développement et par le syndicat des travailleurs Sud de la chimie au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié au comité social et économique central de la société Sanofi Aventis Recherche & Développement, premier dénommé, à la société Sanofi Aventis

Recherche & Développement, à la ministre du travail, de la santé, des solidarités des familles, au syndicat des travailleurs Sud de la chimie et à la fédération Chimie Energie CFDT (FCE-CFDT), première dénommée.

Copie en sera transmise au directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France

Délibéré après l'audience du 14 mars 2025, à laquelle siégeaient :  
M. Timothée Gallaud, président,  
Mme Marine Robin, conseillère,  
Mme Héloïse Mathon, conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 1<sup>er</sup> avril 2025.

Le président-rapporteur,

L'assesseure la plus ancienne dans  
l'ordre du tableau,

Signé : T. Gallaud

Signé : M. Robin

La greffière,

Signé : L. Potin

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