

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CLERMONT-FERRAND**

N°2501662

M. Y... D... et autres

M. Gilles Jurie
Rapporteur

M. Julien Brun
Rapporteur public

Audience du 3 septembre 2025
Décision du 12 septembre 2025

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Clermont-Ferrand

(3^{ème} Chambre)

D

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 13 juin 2025, M. Y... D..., M. E... B..., M. X... Z..., M. R... P..., M. C... V..., M. O... Q..., M. N... W..., M. AB... AE..., M. AC... AI, M. H... ALivre, M. I... G..., M. S... J..., M. U... K..., M. L... T... et M. S... M..., représentés par la SCP Rilov, avocats, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 14 avril 2025 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Auvergne-Rhône-Alpes a validé l'accord collectif majoritaire portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Manufacture française des pneumatiques Michelin pour ses sites de Vannes et Cholet ;

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

Ils soutiennent que :

- l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et de chaque établissement concerné par le projet de fermeture n'a pas été invité à la négociation de l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, ce qu'a omis de constater l'administration ;

- l'administration n'a pas contrôlé les informations transmises aux organisations syndicales représentatives ainsi que le nombre de réunions de négociations ; les informations communiquées aux organisations syndicales étaient, en outre insuffisantes et les négociations se sont déroulées de manière déloyale ;

- le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements concernés n'ont pas été régulièrement informés, en particulier sur la ou les raisons

économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, envisagées au niveau du groupe ;

- alors que la décision attaquée fait état d'échanges entre la société Manufacture française des pneumatiques Michelin et l'administration qui ont abouti à des modifications du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, « les propositions de l'autorité administrative » n'ont pas été communiquées au comité social et économique ;

- en méconnaissance des dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail, le document d'information et de consultation du comité économique et social transmis aux représentants du personnel ne comporte aucun organigramme du groupe ;

- la société Manufacture française des pneumatiques Michelin n'a pas effectué de recherches sérieuses et loyales des possibilités de reclassement interne auprès de l'ensemble des sociétés du « groupe de reclassement », ni sollicité leur contribution financière, ce qu'a omis de constater l'administration ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi ne porte pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail et ne prévoit notamment pas d'aménagement des modalités d'information et de consultation du comité social et économique ; l'administration devait ainsi, en application des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, contrôler la proportionnalité de ce plan aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe ;

- parmi les critères d'ordre des licenciements, celui tenant aux qualités professionnelles est imprécis et subjectif dès lors qu'il relève de l'appréciation des performances professionnelles en 2023 « ou » 2024 et du respect des attentes concernant le poste occupé par le salarié ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi en litige est dépourvu des mesures de prévention nécessaires dès lors qu'il ne comporte ni mesure au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur, ni ne fixe les modalités de mise en œuvre de ces mesures ;

- la décision attaquée est entachée d'un défaut de motivation.

Par un mémoire en défense, enregistré le 1^{er} juillet 2025, la société Manufacture française des pneumatiques Michelin, représentée par la SELAS Barthélémy, avocats, conclut au rejet de la requête et à ce que la somme de 5 000 euros soit mise à la charge *in solidum* des requérants sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens soulevés par les requérants ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 4 juillet 2025, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Auvergne-Rhône-Alpes conclut au rejet de la requête.

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

Par un courrier du 16 juin 2025, les parties ont été informées, en application des dispositions de l'article R. 611-11-1 du code de justice administrative que l'instruction était susceptible d'être close à compter du 4 juillet 2025.

Par une ordonnance du 16 juillet 2025, la clôture d'instruction a été fixée le jour même.

Un mémoire, produit pour les requérants, présenté par la SCP Rilov, a été enregistré le 22 juillet 2025, soit postérieurement à la clôture de l'instruction.

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. Jurie ;
- les conclusions de M. Brun, rapporteur public ;
- et les observations de Me Rilov, représentant les requérants et de Me Lapalus, représentant la société Manufacture française des pneumatiques Michelin.

Considérant ce qui suit :

1. Au cours du mois de novembre 2024, la société Manufacture française des pneumatiques Michelin (MFPM) a décidé de procéder à la fermeture de ses sites de Vannes et Cholet. Le 14 novembre 2024, elle a informé la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes (DREETS) de sa décision d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de conclure un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi. Les réunions d'information et de consultation du comité social et économique central se sont déroulées du 13 au 15 novembre 2024, les 11 et 12 février 2025 et le 26 mars 2025. Les mêmes réunions tenues au sein des comités économiques et sociaux des sites de Cholet et de Vannes ont respectivement eu lieu du 18 au 20 novembre 2024 pour le premier de ces établissements et du 18 au 19 novembre 2024 pour le second, puis le 14 février 2025 et le 24 mars 2025 pour l'ensemble de ces deux sites. À l'issue des négociations, un accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été signé le 24 mars 2025. Par une décision du 14 avril 2025, le directeur de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes a validé cet accord. Par leur requête, M. D... et autres demandent au tribunal d'annuler cette décision.

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne le moyen tiré du défaut de motivation :

2. Aux termes de l'article L. 1233-57-4 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. 1233-24-1 (...). / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. / La décision prise par l'autorité administrative est motivée (...)* ».

3. La décision attaquée vise les dispositions des sections 4, 4 bis et 6 du chapitre III, du titre III du livre II de la première partie du code du travail portant respectivement sur le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, sur l'obligation de recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un établissement et sur l'accompagnement social et territorial des procédures de licenciement. Cette décision vise également les dispositions des articles L. 2121-1 et L. 4121-1 du code du travail qui concernent respectivement les critères de représentativité des organisations syndicales et les obligations de prévention de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Elle précise, en outre, les

modalités de la procédure suivie par la société Manufacture française des pneumatiques Michelin en vue d'aboutir à l'accord collectif ratifiant le plan de sauvegarde de l'emploi, et notamment les dates des réunions d'information et de consultation des comités économiques et sociaux des établissements de Cholet et de Vannes concernés par ce plan ainsi que celles du comité économique et social central. Elle énonce aussi les dates des réunions de négociation, la date de désignation d'un expert ainsi que la date de présentation de son rapport aux comités économiques et sociaux des établissements intéressés et au comité économique et social central. Elle fait, enfin, état des dates de présentation d'un rapport concernant les recherches de reprenneur devant les mêmes comités ainsi que la date de l'accord collectif majoritaire signé par les organisations syndicales représentatives nommément désignées en indiquant que ces dernières ont recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des précédentes élections aux comités sociaux et économiques. La décision attaquée comporte également des éléments de fait tenant à la nature et à l'ampleur du plan de sauvegarde de l'emploi soumis à validation en mentionnant notamment que celui-ci, qui est relatif au projet de fermeture des établissements de Cholet et de Vannes, implique 1 246 suppressions de postes dont 947 pour l'établissement de Cholet et 299 pour l'établissement de Vannes et en précisant que ce plan de sauvegarde de l'emploi a été conclu à l'issue d'une procédure conforme aux dispositions applicables du code du travail. Figurent également dans la décision en litige les éléments de faits ayant trait au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi en relevant à ce titre, qu'il prévoit un congé de reclassement d'une durée de douze mois minimum conformément aux dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail, qu'il comprend des mesures d'application des dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 de ce même code, en particulier la mise en place de dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles par un cabinet spécialisé, des mesures destinées à favoriser le reclassement interne des salariés au sein des sociétés du groupe Michelin, un dispositif de préretraite, des mesures destinées à favoriser le reclassement externe des salariés et qu'il comporte des mesures spécifiques pour les salariés âgés de 50 ans et plus ou pour les salariés fragilisés ainsi qu'en application des dispositions de l'article L. 4121-1 de ce code, les mesures nécessaires à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Enfin, la décision en litige constate que la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi est subordonnée à la consultation régulière du comité économique et social central conformément aux dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail. Dans ces conditions, la décision validant le plan de sauvegarde de l'emploi conclu par la société Manufacture française des pneumatiques Michelin comporte les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement. Cette décision est, par suite, suffisamment motivée.

En ce qui concerne le moyen tiré du défaut de négociation avec les organisations syndicales représentatives :

4. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-24-1 du code du travail : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité* ». Aux termes de l'article L. 1233-28 du même code : « *L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues par le présent paragraphe* ». Aux

termes de l'article L. 1233-36 dudit code : « *Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique central, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités sociaux et économiques d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité social et économique central tenues en application de l'article L. 1233-30. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 (...)* ».

5. D'autre part, aux termes de l'article L. 1233-57-2 du code du travail : « *L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; / 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ; / 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 ; / 4° La mise en œuvre effective, 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* ».

6. Les requérants allèguent que l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et de chaque établissement concerné par le projet de fermeture n'a pas été invité à la négociation de l'accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, ce qu'a omis de constater l'administration.

7. Il résulte des dispositions précitées des articles L. 1233-24-1, L. 1233-28 et L. 1233-36 du code du travail que lorsqu'un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours concerne plusieurs établissements distincts d'une même entreprise, l'employeur doit consulter le comité social économique central de l'entreprise ainsi que les comités sociaux et économiques des établissements concernés par le projet. En revanche, il ne résulte ni de ces dispositions, ni d'aucune autre disposition législative ou réglementaire, que l'employeur soit tenu, préalablement à la conclusion d'un accord collectif déterminant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, d'inviter à des négociations l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et de chaque établissement concerné. Dans ces conditions, les requérants ne peuvent utilement soutenir que l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et de chaque établissement concerné par le projet de fermeture n'a pas été régulièrement invité à une négociation en vue de la conclusion de l'accord collectif signé le 24 mars 2025. Ils ne peuvent davantage se prévaloir utilement de ce que l'administration aurait omis de contrôler la réalité d'une telle consultation. Au surplus, et d'une part, il ressort des pièces du dossier qu'au premier tour des précédentes élections des titulaires au comité social et économique, les organisations syndicales CFDT, CGE-CGC, CGT et SUD, qui ont conclu l'accord collectif en litige, ont respectivement obtenu 27,79 %, 32,44 %, 18,76 % et 21 % des suffrages, soit près de 100 % des suffrages. Dès lors, cet accord a été signé par plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique. D'autre part, il ne ressort d'aucun des éléments du dossier que l'administration n'aurait pas contrôlé, préalablement à la décision de validation de l'accord collectif en litige, la représentativité des organisations syndicales l'ayant signé conformément aux dispositions précitées de l'article L. 1233-24-1 du code du travail.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisante information des organisations syndicales représentatives et de la déloyauté des négociations :

8. Aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail : « I. - *Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ; / 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. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique prévue au présent article. / 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 ; / 2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ; / 3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. / Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents. / En l'absence d'avis du comité social et économique dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté ».* 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 ».* Aux termes de l'article L. 1233-32 dudit code : « *Outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur adresse aux représentants du personnel 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. / Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs ».*

9. Les requérants soutiennent que l'administration n'a pas contrôlé les informations transmises aux organisations syndicales représentatives ainsi que le nombre de réunions de négociation, que les informations communiquées aux organisations syndicales étaient insuffisantes et que les négociations se sont déroulées de manière déloyale. Toutefois, les requérants s'abstiennent, dans leurs écritures, de préciser en quoi aurait consisté l'insuffisance d'information qu'ils invoquent alors que la société Manufacture française des pneumatiques Michelin fait valoir en défense, sans être utilement contredite, que les membres des organisations représentatives du personnel siégeant au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques des établissements concernés ont été destinataires de deux documents dits « Livre I » et « livre II » intitulés « information et consultation sur le projet de fermeture des établissements de Vannes et de Cholet ». Il ressort des pièces du dossier que ces documents présentent, pour le premier, les motifs et les conséquences des licenciements économiques projetés ainsi que les mesures d'accompagnement social envisagées et, s'agissant du second, les motifs économiques du projet, les informations concernant la recherche d'un repreneur pour les établissements en cause ainsi que les conséquences de la fermeture de ces établissements, notamment pour leurs salariés. Dès lors, ces documents comportent les éléments de renseignement prévus par les dispositions précitées des articles L. 1233-31 et L. 1233-32 du code du travail. Enfin, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'organisation et la tenue des

réunions du comité social et économique central et des comités sociaux et économiques d'établissement intéressés n'auraient pas été conformes aux conditions fixées par les dispositions précitées de l'article L. 1233-30 du code du travail. Par suite, les requérants ne sont pas fondés à se prévaloir d'une insuffisance d'information des représentants du personnel, d'une organisation irrégulière des réunions des comités consultés et d'une conduite déloyale des négociations. Pour les mêmes motifs, les requérants ne sont pas fondés à se prévaloir de ce que l'administration aurait omis de relever la déloyauté ainsi que les insuffisances et irrégularités qu'ils invoquent.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisante information du comité social et économique central et des comités sociaux et économiques des établissements concernés :

10. En se bornant à alléguer que le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements concernés n'ont pas été régulièrement informés, en particulier sur la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, envisagées au niveau du groupe, les requérants ne précisent pas dans leur requête les informations dont les comités intéressés auraient été privés alors, en outre, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que ces derniers n'auraient pas été destinataires des informations prévues par les dispositions précitées des articles L. 1233-31 et L. 1233-32 du code du travail. Dans ces conditions, ce moyen ne peut qu'être écarté. Par ailleurs, ainsi qu'il a été précédemment énoncé au point 9 du présent jugement, les membres du comité social et économique central ainsi que ceux des comités sociaux et économiques d'établissement intéressés ont été destinataires de documents les informant des motifs économiques du projet, des conséquences de la fermeture de ces établissements pour leurs salariés, de la recherche d'un repreneur pour les établissements en cause, des motifs et des conséquences des licenciements économiques projetés ainsi que les mesures d'accompagnement social envisagées. Par suite, les membres du comité social et économique central et des comités sociaux et économiques des établissements concernés ont, préalablement à la conclusion de l'accord collectif approuvant le plan de sauvegarde de l'emploi, disposé des informations prévues par les dispositions précitées des articles L. 1233-31 et L. 1233-32 du code du travail.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'absence de communication des propositions de l'autorité administrative au comité social et économique :

11. Aux termes de l'article L. 1233-57-6 du code du travail : « *L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, le cas échéant aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. / L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales* ».

12. Les requérants soutiennent, alors que la décision attaquée fait état d'échanges entre la société Manufacture française des pneumatiques Michelin et l'administration qui ont abouti à des modifications du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, que « les propositions de l'autorité administrative » n'ont pas été communiquées au comité social et économique. Toutefois, ils ne précisent pas dans leurs écritures quel comité économique et social n'aurait pas été destinataire de « propositions de l'autorité administrative » alors qu'en l'espèce faisaient l'objet d'une consultation préalable, le comité économique et social central de la société Manufacture française des pneumatiques Michelin ainsi que les comités économiques et sociaux des établissements de Cholet et Vannes. En outre, il ne ressort d'aucun des éléments du dossier

que l'administration aurait adressé à la société Manufacture française des pneumatiques Michelin des observations ou des propositions concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues et que l'employeur se serait abstenu de communiquer sa réponse aux représentants du personnel et aux organisations syndicales. Par suite, ce moyen ne peut qu'être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'absence d'organigramme du groupe Michelin dans les documents d'information transmis aux représentants du personnel :

13. 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. / 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. / Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert* ». Aux termes de l'article 1233-63 du même code : « *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* ».

14. Les requérants soutiennent qu'en méconnaissance des dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail, le document d'information et de consultation du comité économique et social transmis aux représentants du personnel ne comporte aucun organigramme du groupe. Toutefois, il résulte des dispositions précitées des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail, que le plan de sauvegarde de l'emploi doit intégrer un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne peut pas être évité et déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement. Dès lors, la société Manufacture française des pneumatiques Michelin, qui était seulement tenue d'établir un plan de reclassement et d'en préciser les modalités de suivi de mise en œuvre effective, n'avait pas à faire figurer un organigramme complet du groupe dans les documents communiqués aux organisations représentatives du personnel siégeant au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques des établissements concernés. Par ailleurs, le document dit « Livre I » intitulé « information et consultation sur le projet de fermeture des établissements de Vannes et de Cholet », communiqué aux organisations représentatives du personnel siégeant au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques des établissements concernés, présentait un plan de reclassement interne en France et en précisait les bénéficiaires ainsi que les modalités de mise en œuvre et comportait, en annexe, une liste des postes de reclassement disponibles. Ce document indiquait également les possibilités de « mobilité externe » au titre du reclassement ainsi que les conditions auxquelles elle était subordonnée.

15. À l'appui du moyen tiré de la méconnaissance des dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail, les requérants font également valoir que le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à l'administration ne comportait aucun organigramme complet du groupe auquel appartient la société Manufacture française des pneumatiques Michelin ni même des éléments objectifs permettant d'établir le périmètre du groupe et que, l'administration n'a pas « contrôlé le périmètre du groupe de reclassement », afin de pouvoir constater que toutes les sociétés appartenant à celui-ci ont été régulièrement sollicitées. Toutefois, ainsi qu'il a été précédemment énoncé au point précédent, il n'incombait pas à la société Manufacture française des pneumatiques Michelin d'intégrer un organigramme complet du groupe dans le plan de sauvegarde de l'emploi transmis à l'administration pour validation, mais seulement un plan de reclassement et d'en préciser les modalités de suivi de mise en œuvre effective. À cet égard, il ressort de l'annexe 2 du plan de sauvegarde de l'emploi communiqué à l'administration préalablement à l'édition de la décision en litige, que la société Manufacture française des pneumatiques Michelin a établi une liste de tous les emplois disponibles en France au sein des sociétés correspondant au secteur d'activité qu'elle a pris en considération, soit la production de pneumatiques, lequel n'est au demeurant pas contesté par les requérants.

16. Dans ces conditions, le moyen pris en ses deux branches, tiré de la méconnaissance des dispositions précitées des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail, ne peut qu'être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'absence de recherches sérieuses de reclassement :

17. Les requérants soutiennent, d'une part, que la société Manufacture française des pneumatiques Michelin n'a pas effectué de recherches sérieuses et loyales sur les possibilités de reclassement internes auprès de l'ensemble des sociétés du « groupe de reclassement », ni sollicité leur contribution financière et, d'autre part, que l'administration a omis d'exercer son contrôle sur ce point. Toutefois, à supposer même que ce moyen puisse être regardé comme étant opérant, alors que les requérants s'abstiennent dans leurs écritures de préciser en quoi aurait consisté le défaut de sérieux et de loyauté des recherches de reclassement entreprises par la société Manufacture française des pneumatiques Michelin, le plan de sauvegarde de l'emploi conclu le 24 mars 2025 prévoit, conformément aux dispositions précitées des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail, un plan de reclassement et en précise les modalités de suivi de mise en œuvre effective. Ce plan de reclassement est également assorti d'un tableau annexe comportant l'intégralité des postes ouverts au reclassement en France au sein des sociétés correspondant au secteur d'activité pris en considération, soit la production de pneumatiques, lequel n'est au demeurant pas contesté par les requérants. En outre, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'administration ne se serait pas assurée, en application des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail, de l'insertion dans le plan de sauvegarde de l'emploi d'un plan de reclassement ainsi que des mesures permettant le suivi de sa mise en œuvre effective.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'absence, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, d'éléments portant sur l'aménagement des modalités d'information et de consultation du comité social et économique :

18. Aux termes de l'article L. 1233-57-1 du code du travail : « *L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document* ». Aux termes de l'article L. 1233-57-3 dudit code : « *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, 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 ». Aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « 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 : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ; / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4 ».

19. Les requérants allèguent que le plan de sauvegarde de l'emploi ne porte pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 du code du travail et ne prévoit notamment pas d'aménagement des modalités d'information et de consultation du comité social et économique et qu'ainsi, l'administration devait, en application des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, contrôler la proportionnalité de ce plan aux moyens dont dispose l'entreprise et le groupe. Toutefois, il résulte des dispositions précitées de l'article L. 1233-24-2 du code du travail que 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 et peut également porter sur les modalités d'information et de consultation du comité social et économique. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que le plan de sauvegarde de l'emploi en litige résulte d'un accord collectif majoritaire tel que prévu par les dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail. En outre, cet accord n'était pas tenu de mentionner les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, ces mentions constituant, selon les dispositions précitées de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, une simple faculté. Dans ces conditions, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-1 de ce code, l'administration, qui était saisie d'une demande de validation de ce plan, devait seulement mettre en œuvre le contrôle prévu par les dispositions de l'article L. 1233-57-2 du même code. Par suite, le moyen tiré de ce que l'administration n'a pas procédé au contrôle prévu par les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, qui selon leurs termes mêmes trouvent à s'appliquer lorsque l'administration est saisie d'une demande d'homologation, est inopérant et ne peut, pour ce motif, qu'être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'imprécision et la subjectivité des éléments d'appréciation du critère d'ordre des licenciements tenant aux qualités professionnelles :

20. 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 de travail 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 des 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'ordre 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'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois (...) ».*

21. 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.

22. À ce titre, s'agissant 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. À 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.

23. En l'espèce, les requérants allèguent que, parmi les critères d'ordre des licenciements, celui tenant aux qualités professionnelles est imprécis et subjectif dès lors qu'il relève de l'appréciation des performances professionnelles en 2023 « ou » 2024 et du respect des attentes concernant le poste occupé par le salarié. Toutefois, il ressort des mentions du point 2.1.2 du chapitre 2 du plan de sauvegarde de l'emploi en litige que le critère tenant aux qualités professionnelles des salariés doit être apprécié sur la base de l'évaluation de la performance réalisée par le manager de ceux-ci au titre des années 2023 et 2024 et en rapportant cette performance aux attentes du poste occupé. Contrairement à ce que soutiennent non sérieusement les requérants, ces éléments sont de nature à apprécier les qualités professionnelles des salariés. En outre, il n'est ni corroboré par les pièces du dossier, ni allégué par les requérants, que ces éléments d'appréciation seraient susceptibles de favoriser le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou à leur affectation. Dans ces conditions, les éléments d'appréciation du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles, tels que déterminés par le plan de sauvegarde de l'emploi en litige, ne peuvent être regardés comme discriminatoires et

dépourvus de rapport avec leur objet même. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail doit être écarté.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'absence, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, de mesures destinées à assurer la santé physique et mentale des salariés et de modalités de mise en œuvre de ces mesures :

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

25. En premier lieu, s'il incombe à l'employeur de prendre des mesures pour prévenir les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, en application des dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail, et de les mettre en œuvre, conformément aux dispositions précitées de l'article L. 4121-2 du code du travail, il est loisible aux signataires d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de cette entreprise, eu égard à la liberté contractuelle qui découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère celui de la Constitution du 4 octobre 1958, d'adopter de telles mesures.

26. En second lieu, il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi d'une société, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À ce titre, il lui revient de contrôler tant la régularité de l'information et, sous les réserves énoncées à l'article L. 1233-30 du code du travail, de la consultation, du comité social et économique, que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, lesquelles peuvent également figurer, en tout ou partie, dans l'accord collectif, ce contrôle n'étant pas séparable du contrôle auquel elle est tenue en application des articles L. 1233-24-1, L. 1233-24-2, L. 1233-24-4, L. 1233-57-2 et L. 1233-61 du même code.

27. En l'espèce, les requérants soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi en litige est dépourvu des mesures de prévention nécessaires dès lors qu'il ne comporte ni mesure au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur, ni ne fixe les modalités de mise en œuvre de ces mesures. Les requérants font également valoir que l'administration n'a pas tiré la conséquence de cette absence de mesures pour refuser « l'homologation ». Toutefois, il ressort des pièces du dossier que le plan de sauvegarde de l'emploi en litige a été approuvé par voie d'accord collectif majoritaire conformément aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail. Dès lors, compte tenu des principes rappelés aux points 25 et 26 ci-dessus, ce plan de sauvegarde de l'emploi n'était pas tenu de comporter les mesures destinées à prévenir les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, prévues par les dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail et de prévoir leur mise en œuvre, conformément aux dispositions précitées de l'article L. 4121-2 du même code. Dans ces conditions, le moyen tiré de l'absence, dans le plan de sauvegarde de l'emploi en litige, de mesures permettant le respect de l'obligation de santé et de sécurité des salariés et de mesures déterminant les conditions de mise en œuvre de cette obligation, est inopérant, de sorte qu'il ne peut qu'être écarté. Pour les mêmes motifs, les requérants ne peuvent en tout état de cause pas se prévaloir de ce que l'administration aurait omis de s'assurer de l'insertion de telles mesures dans ce plan de sauvegarde de l'emploi.

28. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation présentées par les requérants doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

29. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge de l'État, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, le versement de la somme que les requérants demandent au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens. Par ailleurs, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants le versement de la somme que la société Manufacture française des pneumatiques Michelin demande sur le fondement des mêmes dispositions.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête de M. D... et autres est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société Manufacture française des pneumatiques Michelin présentées sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. Y... D..., représentant unique pour l'ensemble des requérants, à la société Manufacture française des pneumatiques Michelin et à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Copie en sera adressée pour son information au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Auvergne-Rhône-Alpes.

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

M. L'hirondel, président,
M. Jurie, premier conseiller,
Mme Vella, conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 12 septembre 2025.

Le rapporteur,

Le président,

G. JURIE

M. L'hirondel

Le greffier,

P. MANNEVEAU

La République mande et ordonne à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles en ce qui la concerne ou à tous commissaires de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.