

Marie Laure DUFRESNE-CASTETS
AVOCAT
68, rue de Turbigo
75003 PARIS
Tél : 01 42 77 21 44
Fax : 01 42 77 21 66
avocats@dufresne-castets.fr
Toque E1485

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE VERSAILLES

MEMOIRE COMPLEMENTAIRE

POUR : 1) Monsieur Franck AUBERTIN
2) Madame Sandrine CARISTAN
3) Mademoiselle Séverine CREUZET
4) Monsieur Michel REGENT
5) Le syndicat SUD CHIMIE

Demandeurs

CONTRE : La DIRECCTE d'Ile de France, Unité territoriale de l'Essonne

Défenderesse

EN PRESENCE DE : 1) La société SANOFI AVENTIS R & D
2) La fédération Chimie FCE- CFDT
3) Le syndicat CFTC GROUPE SANOFI-AVENTIS

Sur la requête n° 1403250-8

FAITS

I. La société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement, groupe pharmaceutique mondial solidement implanté sur une dizaine de sites en France, annonçait en juillet 2012 qu'elle entendait « *préserver sa compétitivité* » en procédant à une réorganisation des métiers de la recherche et du développement ainsi que ceux des fonctions support (voir productions n° 1 et 2).

Elle engageait à partir de décembre 2012 une procédure d'information-consultation des institutions représentatives du personnel sur la réorganisation projetée et elle transmettait aux élus, le 2 octobre 2012, deux documents intitulés « *Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis Recherche et Développement* » et « *Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires* ».

Le comité central d'entreprise saisissait le juge des référés en vue de faire constater le trouble manifestement illicite constitué par les irrégularités qui entachaient la procédure d'information-consultation initiée par la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement.

La Cour d'appel de Paris, par un arrêt du 11 mars 2013, décidait qu'il convenait de faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par l'absence d'un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales et prononçait l'annulation des documents intitulés « *Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis Recherche et Développement* » et « *Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires* » (voir production n° 3).

La société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement annonçait en juin 2013 qu'elle présentait une nouvelle copie de son projet de réorganisation et d'adaptation de ses activités en France (voir production n° 4).

A partir du 2 juillet 2013, la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement initiait une nouvelle procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise sur le « *projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi-Aventis Recherche & Développement* » (voir production n° 5).

Diverses réunions du comité central d'entreprise et des comités d'établissement de Chilly-Mazarin, Montpellier, Strasbourg, Toulouse et Vitry-Alfortville se tenaient entre le 15 octobre 2013 et le 17 février 2014.

Au cours d'une des réunions du comité central d'entreprise, tenue le 15 octobre 2013, la secrétaire du comité, appartenant au syndicat CFDT, présentait au vote une délibération, adoptée à une large majorité, qui soulignait que le projet présenté par l'employeur ne définissait pas de catégories professionnelles licites et qui dénonçait une « *prime à la candidature* » consistant à privilégier en matière de reclassement les candidats à des postes disponibles dans le cadre d'un « *plan de mobilité interne* » (voir production n° 6).

Le comité central d'entreprise émettait finalement à l'unanimité un avis défavorable sur le projet de réorganisation qui lui était présenté.

Le 14 janvier 2014, la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement et la CFDT et la CFTC signaient un « *accord de plan de départ volontaire et de licenciement collectif pour motif économique et de plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre du projet de réorganisation et d'adaptation Sanofi-Aventis Recherche & Développement* » (voir production n° 7).

Cet accord était complété et modifié par un avenant signé le 17 février 2014 par la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement et la CFDT et la CFTC (voir production n° 8).

Par sa décision du 4 mars 2014, le Directeur régional adjoint de la DIRECCTE d'Ile de France, responsable de l'Unité Territoriale de l'Essonne, validait l'accord collectif signé le 14 janvier 2014 et modifié par l'avenant signé le 17 février 2014 (voir production n° 9).

C'est la décision attaquée par Monsieur Franck AUBERTIN, Madame Sandrine CARISTAN, Madame Séverine CREUZET et Monsieur Michel REGENT, salariés de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement et par le syndicat SUD CHIMIE (voir productions n°10 à 13).

* *
*

DISCUSSION

II. Les dispositions de l'article L. 1233-14-1 du Code du travail prévoient que dans les entreprises de cinquante salariés et plus un accord collectif majoritaire peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Aux termes des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail, il appartient à l'autorité administrative de valider cet accord collectif, après s'être notamment assurée de la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du même code.

Une réflexion a commencé à s'engager sur le champ de contrôle laissé à l'autorité administrative en présence d'un accord collectif majoritaire.

*« Quelle sera l'ampleur du contrôle de l'administration sur un accord signé par des syndicats représentant la majorité des salariés de l'entreprise ? Il s'agit d'une « validation », c'est-à-dire de déclarer que l'accord présente les conditions requises pour produire ses effets et qu'il n'est entaché d'aucune cause de nullité et non d'une homologation, réservée au plan élaboré unilatéralement par l'employeur. La décision administrative permet toutefois de rendre valide un acte, l'accord en l'occurrence, qui ne l'est pas. Le contrôle sera indéniablement restreint. Il portera en premier sur le caractère majoritaire de l'accord, et ensuite sur la conformité de son contenu aux dispositions législatives, sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT et sur la présence d'un plan de reclassement et des modalités de suivi de celui-ci. Dès lors que l'accord est majoritaire, la légitimité du DIRECCTE pour intervenir sera faible. Mais l'exemple des ruptures conventionnelles montre que l'administration sait refuser l'homologation signée par deux parties, dès lors que **des principes généraux sont en jeu** » (Th. KAPP, Responsable d'unité territoriale, DIRECCTE, « Le contrôle accru des plans de sauvegarde de l'emploi par l'administration », Semaine Sociale Lamy, n° 1592, 72).*

Il ne fait guère de doute que le contrôle de la conformité de l'accord collectif majoritaire aux principes généraux de droit du travail relève des pouvoirs de l'autorité administrative invitée à se prononcer sur une demande de validation.

Et il est non moins certain que le principe d'égalité de traitement mérite la qualification de principe général de droit du travail (voir, à ce sujet, Bertrand MATHIEU, Les sources du droit du travail, Que sais-je ? PUF, 32 ; Gilles AUZERO, Emmanuel DOCKES, Droit du travail, Dalloz, 734).

Il a été relevé que le plan de sauvegarde de l'emploi n'échappe pas au principe d'égalité de traitement, qui « *irrigue tous les domaines* » (« La discrimination. L'égalité professionnelle », Liaisons sociales n° 15946 du 30 septembre 2011, 47). Il a été réaffirmé à plusieurs reprises, à l'occasion de l'exercice du contrôle judiciaire de la légalité du plan de sauvegarde de l'emploi, que celui-ci ne saurait créer une différence de traitement qui ne serait pas justifiée par des raisons objectives et pertinentes (Cass. Soc. 13 mai 2009, n° 07-45356 ; Cass. Soc. 17 avril 2013, n° 12-13847 ; Cass. Soc. 23 octobre 2013, n° 12-23457, RJS 1/14, n° 27).

III. « *Les grandes étapes du plan de réorganisation* » (voir production n° 14) sont récapitulées, dans l'accord collectif du 14 janvier 2014, dans le titre I, consacré au « *calendrier prévisionnel des mesures d'accompagnement* » (voir production n° 7, pp. 6 à 8).

La première période, d'une durée de cinq mois, est consacrée au « *volontariat* ».

Elle débute par une phase de recensement des salariés volontaires au dispositif de Transition de Fin de Carrière (TFC) et au dispositif de Valorisation d'Expérience et de Transfert de Compétences Seniors (VETCS).

Ce « recensement » s'effectue pendant les huit semaines qui suivent la validation de l'accord collectif. C'est à l'issue de ces huit semaines que la Direction informe chaque salarié de sa catégorie professionnelle et lui précise si celle-ci est impactée ou non par des transferts et/ou suppressions de poste au sein de son site d'appartenance.

Le « *volontariat* » s'entend aussi bien comme un « *volontariat pour une mobilité externe* » que comme un « *volontariat pour une mobilité interne* ».

Il est précisé, en ce qui concerne le « *volontariat pour une mobilité interne* », que les candidatures sur les postes R&D, vacants, créés du fait de la nouvelle organisation ne seront possibles qu'à compter de l'issue de la phase d'adhésion (de huit semaines) aux dispositifs de TFC et de VETCS.

L'accord prévoit qu'à l'issue de cette phase d'adhésion aux dispositifs de TFC et de VETCS l'ensemble des postes transférés est affiché. Les salariés pourront alors, pendant une durée de deux mois, faire acte de candidature sur un ou plusieurs des postes de leur catégorie d'appartenance transférés sur un autre site, au sein de leur catégorie professionnelle.

Une fois achevée cette phase de transferts « volontaires », un bilan est effectué. Il est fait application des critères d'ordre, établis par « catégories professionnelles », afin de déterminer les salariés qui resteraient à transférer.

La deuxième période de la réorganisation est consacrée aux « *transferts* ».

Une proposition écrite de transfert est alors adressée, par courrier recommandé avec accusé de réception, aux salariés concernés par une mesure de transfert de leur poste en application des critères d'ordre.

Chaque salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois afin de préciser par écrit son acceptation ou son refus de cette proposition.

S'il s'avère que les périodes consacrées au « *volontariat* » et aux propositions de « *transferts* » n'ont pas permis d'atteindre l'organisation cible, telle que définie et précisée dans le cadre de la réorganisation, l'accord collectif prévoit une troisième période, appelée « *phase de reclassement* », pendant laquelle il sera fait application des critères d'ordre définis au Titre III de la Partie II de l'accord afin de déterminer les salariés concernés par un éventuel reclassement.

Il est précisé que « *dans la mesure du possible, il sera proposé au salarié concerné un reclassement en priorité sur son site d'appartenance dans la limite du nombre de postes de reclassement disponibles* ».

L'accord collectif prévoit que c'est à l'issue de l'ensemble de ces étapes, et au plus tôt au cours du 1^{er} trimestre 2015, que des lettres de notification de licenciement pour motif économique seront adressées aux salariés dont le licenciement n'aurait pu être évité.

IV. L'accord collectif du 14 janvier 2014 **méconnaît le principe d'égalité de traitement en ce qui concerne les propositions de reclassement interne, notamment sur les postes R & D vacants ou créés du fait de la nouvelle organisation.**

Les salariés qui sont volontaires pour adhérer au dispositif de Valorisation d'Expérience et de Transfert de Compétences Seniors (VETCS) ou au dispositif de Transition de Fin de Carrière (TFC) se voient présenter des propositions de reclassement interne, afin de leur permettre « *de prendre leur décision en toute connaissance de cause* », au cours de la période de huit semaines qui suit la validation de l'accord majoritaire (voir production n° 7, pp. 47 et 48 et p. 55).

Mais l'accord du 14 janvier 2014 prévoit expressément que les candidatures sur postes R & D vacants ou créés du fait de la nouvelle organisation ne peuvent être présentées avant l'issue de la phase d'adhésion aux dispositifs de TFC ou de VETCS (voir production n° 7, p. 7).

Ce calendrier mis en place par l'accord collectif crée les conditions d'une remise en cause du principe d'égalité de traitement.

Il ne peut qu'être relevé, à ce sujet, que lors de la réunion du comité central d'entreprise du 15 octobre 2013, la secrétaire du comité, appartenant au syndicat CFDT, présentait au vote une délibération, adoptée à une large majorité, qui dénonçait une « *prime à la candidature* » consistant à privilégier en matière de reclassement les candidats à des postes disponibles dans le cadre d'un « *plan de mobilité interne* » (voir production n° 6).

La rupture du principe d'égalité mise en œuvre par l'accord du 14 janvier 2014 est incontestablement illicite.

Dans l'hypothèse où le calendrier mis en place par l'accord collectif est appliqué à la lettre, les salariés candidats aux dispositifs de VETCS ou de TFC ne se voient pas proposer de reclassements sur des postes R & D vacants ou créés du fait de la nouvelle organisation, notamment sur leur site d'appartenance.

Ils ne sont donc pas mis en mesure de quitter l'entreprise « *en toute connaissance de cause* » (il ne leur est pas permis de choisir entre le départ de l'entreprise ou de rester en étant réaffecté dans un emploi de leur site d'appartenance) et ils sont victimes d'une inégalité de traitement si l'on compare leur situation avec celle des autres salariés, qui pourront se voir proposer au cours de la phase de « *reclassement* » des postes vacants ou créés du fait la nouvelle organisation sur leur site d'appartenance.

Et l'on voit mal, si c'est cette hypothèse qui est retenue, quel motif légitime permettrait d'exclure les salariés candidats aux dispositifs de VETCS ou de TFC du principe d'un reclassement en priorité sur le site d'appartenance qui est affirmé par l'accord du 14 janvier 2014.

Il doit également être souligné que les salariés candidats aux dispositifs de VETCS ou de TFC ne se verraient pas proposer des offres sérieuses de reclassement interne, au regard des possibilités existant dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où le calendrier mis en place par l'accord collectif n'est pas appliqué à la lettre et où les salariés candidats aux dispositifs de VETCS ou de TFC, pendant la période de huit semaines suivant la validation de l'accord majoritaire, sont les seuls à se voir présenter des propositions de reclassement interne sur des postes R & D vacants ou créés du fait de la nouvelle organisation, notamment sur leur site d'appartenance, il y a une rupture du principe d'égalité de traitement au détriment des autres salariés de l'entreprise.

Aucun élément objectif ne saurait être de nature à légitimer la différence de traitement qui en résulterait au détriment des salariés qui ne rempliraient pas les conditions pour être candidats aux dispositifs de VETCS ou de TFC.

Il résulte des termes de l'accord (voir production n° 7, pp. 46 et 52), que les dispositifs de VETCS ou de TFC sont des mesures d'âge (les bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans au plus tard le 31 décembre 2012, l'âge de 55 ans étant apprécié au 31 décembre 2013 pour les salariés des sites de Toulouse et de Montpellier).

Ce serait donc des considérations liées à l'âge qui seraient à l'origine de la rupture d'égalité de traitement, en totale méconnaissance des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail, qui interdisent, sous peine de nullité, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en raison de l'âge. (Sur le principe général du droit de l'Union européenne de non-discrimination liée à l'âge, voir CAA Marseille, 17 juillet 2012, AJDA 2012, 2450 et s.).

Il est certes admis par les dispositions de l'article L. 1133-2 du Code du travail que *« les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, **et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés** »*.

Mais, dans la présente espèce, il ne saurait être sérieusement soutenu que ce seraient des moyens nécessaires et appropriés, visant à réaliser un but légitime, qui justifieraient la différence de traitement instituée par l'accord du 14 janvier 2014 au bénéfice des salariés candidats aux dispositifs de VETCS ou de TFC.

Les bénéficiaires du VETCS sont assurés de l'exercice d'une activité professionnelle (voir production n° 7, p. 45) et les bénéficiaires du TFC se voient garantis jusqu'à l'âge de la retraite le versement d'un revenu de remplacement sous forme de rente équivalent à 70 % de leur rémunération (voir production n° 7, pp. 52 et 124), alors que les autres salariés, à l'issue du processus de réorganisation, peuvent se retrouver sans autre perspective que celle de la prise en charge par l'assurance chômage.

Il en résulte un déséquilibre manifestement excessif au détriment des salariés qui n'ont pas l'âge requis pour adhérer aux dispositifs de VETCS ou de TFC qui se voient interdits, du fait du calendrier mis en place par l'accord collectif, d'avoir les mêmes chances que les salariés plus âgés de retrouver un emploi sur leur site d'appartenance.

Que ce soit dans la première ou dans la seconde hypothèse, l'accord du 14 janvier 2014, sans justifier d'un motif légitime, remet en cause le principe d'égalité de traitement en mettant en place un calendrier qui ne permet pas à tous les salariés de l'entreprise concernés par le risque d'un éventuel licenciement de prétendre à un examen effectué dans des conditions identiques des possibilités de leur reclassement sur des postes R & D vacants ou créés du fait de la nouvelle organisation.

L'autorité administrative ne pouvait à bon droit valider un accord collectif créant les conditions d'une rupture du principe d'égalité.

En validant l'accord du 14 janvier 2014, modifié par l'avenant du 17 février 2014, la DIRECCTE d'Ile de France a commis une erreur de droit.

La décision de validation en date du 4 mars 2014 est manifestement illégale.

L'annulation de cette décision s'impose.

V. Le principe d'égalité de traitement est également remis en cause par les « *catégories professionnelles* » qui sont mises en œuvre par l'accord du 14 janvier 2014 et par l'avenant du 17 février 2014.

Il est aujourd'hui acquis qu'un plan social ou un plan de sauvegarde n'a pas à contenir la liste des salariés à licencier (voir Cass. Soc. 7 octobre 1998, n° 96-40424, Bull. V, n° 404).

L'ordre des licenciements établi à l'occasion d'un licenciement collectif pour motif économique a en principe pour finalité de prémunir les salariés contre l'existence d'une liste nominative de personnes à licencier.

« La notion même « d'ordre des licenciements » suppose donc une dissociation conceptuelle entre l'emploi visé et la personne atteinte. L'« emploi » dont la mise en cause est susceptible d'entraîner un licenciement s'entend, non du « poste de travail » occupé par une personne déterminée à un moment donné, mais seulement d'un poste d'une certaine nature. En d'autres termes, l'emploi dont la mise en cause est propre à entraîner un licenciement doit être réputé anonyme. (...) L'ordre des licenciements peut alors être défini comme le classement de l'ensemble des salariés occupant des postes de même nature, en vue de choisir parmi eux celui ou ceux qui sont susceptibles d'être licenciés »

(Henri-José LEGRAND, « L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint par une suppression d'emploi », Dr. Soc. 1995, 244).

*« Dans les plans de licenciement collectifs, notamment lorsque les mises en cause d'emplois s'inscrivent dans le cadre d'une restructuration, la cible de l'opération de gestion est définie le plus souvent en termes de « postes » précisément situés dans l'organigramme de l'entreprise. L'identification des personnes atteintes paraît alors découler nécessairement de la désignation des emplois mis en cause. En gommant toute équivalence entre différents postes au regard d'un même emploi, cette présentation d'un plan de licenciement supprime l'objet même d'un classement entre les personnes affectées à ces postes. Par conséquent, s'il devait être admis que la définition de l'emploi visé détermine le cadre de classement, donc l'étendu du choix, il s'ensuivrait que la maîtrise de cette définition conférerait à l'employeur le pouvoir de commander l'existence même de ce choix. Il dépendrait de la seule volonté de l'employeur de faire en sorte que le choix paraisse inexistant et que la désignation de la personne atteinte s'impose de façon inéluctable. Etant donné la tendance actuelle du juge à contrôler avec une rigueur accrue les éléments factuels motivant l'appréciation des « qualités professionnelles », **il n'est pas étonnant que la définition de l'emploi-cible et du cadre d'appréciation des critères serve désormais de refuge à l'arbitraire dans le choix des victimes des licenciements économiques** » (...)*

(Henri-José LEGRAND, art. préc., 247).

« En définitive, on peut se demander si le caractère non inhérent à la personne du salarié de la cause économique du licenciement qui l'atteint, raison d'être d'un ordre des licenciements, n'implique pas l'énonciation des deux principes suivants. D'une part, ce n'est pas seulement si – et dans la mesure où – un choix existe qu'il y a lieu d'établir un ordre des licenciements ; **il appartient au contraire à l'employeur qui procède à un licenciement économique d'établir l'ordre des licenciements dans un cadre tel qu'il ait réellement un choix à faire entre différentes personnes...** D'autre part et conséquemment, l'emploi visé ne saurait être défini comme le poste d'une personne déterminée que si, d'une part, il est établi que l'objectif économique poursuivi l'impose et si, d'autre part, **ce poste n'a pas d'équivalent dans l'entreprise** »

(Henri-José LEGRAND, art. préc., 247et s.).

La définition de la « *catégorie professionnelle* » qui a été retenue à partir de 1997 pour servir de base à l'établissement de l'ordre des licenciements s'inscrit dans cette préoccupation à cantonner l'arbitraire. Il s'agit de « *l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune* » (Cass. Soc. 13 février 1997, D. 1997, jurisprudence, 171, note Antoine LYON-CAEN).

La Cour de cassation a été ensuite amenée à préciser les règles présidant à la définition de la « *catégorie professionnelle* ».

« *La catégorie professionnelle ne se réduit pas à un emploi déterminé* » (Cass. Soc. 12 janvier 2006, n° 04-41769, Bull. V, n° 13).

La « *catégorie professionnelle* » ne doit pas présenter un caractère « *artificiel et opportuniste* » (Cass. Soc. 6 mars 2007, n° 05-16495).

L'affranchissement de ces règles se révèle d'autant plus illégitime s'il entraîne une rupture du principe d'égalité de traitement.

VI. A première vue, l'accord du 14 janvier 2014 reprend la définition de la « *catégorie professionnelle* » retenu par la Cour de cassation lorsqu'il indique que « *la catégorie professionnelle regroupe l'ensemble des salariés qui, dans leur établissement, exercent des fonctions de même nature, supposant une formation commune* » (voir production n° 7, p. 100).

Lors de la réunion du 31 janvier 2014 de l'IC-CHSCT, une représentante de la Direction de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement a expliqué que l'accord avait regroupé au sein d'une même « *catégorie professionnelle* » des salariés « *qui occupent des **métiers** différents dès lors qu'on peut considérer que les postes sont « interchangeables », moyennant une formation de trois mois* » (voir production n° 15, p. 22).

Mais « les catégories professionnelles au sein desquelles les transferts, suppressions et créations de poste sont envisagées » qui sont récapitulées dans les tableaux qui figurent dans l'accord du 14 janvier 2014 (voir production n° 7, pp. 101 à 116) et qui ont été réactualisés dans l'avenant du 17 février 2014 (voir production n° 8, pp. 8 à 22) ne font plus aucunement référence à la notion de « métier » et se révèlent être des « emplois », voire même des « postes » de travail.

« *Métier* » et « *emploi* » sont des notions qui ne se confondent pas (voir le document de l'Onisep, « *Métier, emploi... des notions à distinguer* » : production n° 16).

Un « *métier* » est un « *ensemble d'emplois-types (emplois-repères) liés entre eux par une même technicité, présentant un noyau dur d'activités communes et requérant des **compétences proches ou similaires*** » alors qu'un « *emploi* » correspond à « *un ensemble de postes de travail très proches les uns des autres, du fait de **finalités** et **d'activités communes**, mettant en œuvre des compétences proches ou similaires* » (voir le glossaire GRH de l'Observatoire des métiers et qualifications : production n° 17).

Il est manifeste que les quelques 200 (146 en ce qui concerne le site de Montpellier) « *catégories professionnelles* » énumérées par l'accord du 14 janvier 2014 et par l'avenant du 17 février 2014 ne correspondant pas à des regroupements de « *métiers différents* », contrairement à ce qui a été expliqué par la représentante de la Direction de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement lors de la réunion du 31 janvier 2014 de l'IC-CHSCT.

Il n'a pu qu'être relevé, dans le rapport d'expertise sur le projet de réorganisation et d'adaptation remis au CHSCT, au sujet du découpage que la Direction de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement a fait entériner par les autres signataires de l'accord collectif que « *les catégories professionnelles ne sont pas compréhensibles* » (voir production n° 18).

Il sera également rappelé qu'au cours de la réunion du comité central d'entreprise du 15 octobre 2013, la secrétaire du comité, appartenant au syndicat CFDT, présentait au vote une délibération, adoptée à une large majorité, qui soulignait que le projet présenté par l'employeur ne définissait pas de catégories professionnelles licites (voir production n° 6).

La dénonciation du caractère opportuniste et artificiel des « *catégories professionnelles* » énumérées par l'accord du 14 janvier 2014 et par l'avenant du 17 février 2014 est d'autant plus justifiée qu'il existe une nomenclature de « *filières professionnelles* », élaborée par la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement elle-même, correspondant à de véritables « *catégories professionnelles* », qui sert habituellement de référence au sein de l'entreprise (voir production n° 19).

Les « *filières* » ou « *catégories professionnelles* » définies par cette nomenclature sont celles qui apparaissent sur les bulletins de paie des salariés de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement.

Les bulletins de salaire de Monsieur Christian ALLEGRE (production n° 20), de Monsieur Frank AUBERTIN, *l'un des requérants* (production n° 21), de Madame Sandrine CARISTAN, *l'une des requérantes* (production n° 22), de Madame Patricia CASTANO (production n° 23), de Monsieur Patrick CASTANO (production n° 24), de Mademoiselle Séverine CREUZET, *l'une des requérantes* (production n° 25) et de Monsieur Michel REGENT, *l'un des requérants* (production n° 26) mettent en évidence que ces salariés de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement appartenaient à la catégorie des « *responsables de laboratoire* », des « *techniciens supérieurs technico-administratif* » ou des « *techniciens supérieurs de laboratoire* » avant la signature de l'accord et de l'avenant.

Les bulletins de salaire de de Mademoiselle Valérie ABALEA (production n° 27), de Monsieur Christian ALLEGRE (production n° 28), de Monsieur Franck AUBERTIN, *l'un des requérants* (production n° 29), de Madame Sandrine CARISTAN, *l'une des requérantes* (production n° 30), de Madame Patricia CASTANO (production n° 31), de Monsieur Patrick CASTANO (production n° 32), de Mademoiselle Séverine CREUZET, *l'une des requérantes* (production n° 33), de Monsieur Bruno GIMENEZ (production n° 33 bis) de Madame Marielle GOUEDAR (production n° 34), de Mademoiselle Marion LAYSSAC (production n° 35), de Madame Patricia PRALONG (production n° 36) et de Monsieur Michel REGENT, *l'un des requérants* (production n° 37) font apparaître que ces salariés de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement n'ont pas cessé d'appartenir à la catégorie des « *cadres assurance qualité* », des « *cadres de laboratoires* », des « *techniciens supérieurs technico-*

administratif », des « *techniciens supérieurs de laboratoire* », ou de « *responsables de laboratoire* » après la signature de l'accord et de l'avenant.

Ces bulletins de salaire ne présentent aucune correspondance avec les « *catégories professionnelles* » énumérées par l'accord du 14 janvier 2014 et par l'avenant du 17 février 2014.

VII. Le découpage mis en œuvre par l'accord collectif et par son avenant entraîne une rupture du principe d'égalité de traitement en ce qu'il prive les titulaires de certains emplois ou postes de travail de la possibilité qui est reconnue aux autres salariés de faire jouer les critères d'ordre permettant de ne pas être « *impacté* » par la réorganisation.

Monsieur Franck AUBERTIN, Madame Sandrine CARISTAN et Monsieur Michel REGENT, salariés de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement appartenant au site de Montpellier qui font partie des requérants, ont écrit des courriers dans les lesquels il expliquent en quoi les « *catégories professionnelles* » mises en œuvre par l'accord et son avenant « *ne sont définies nulle part et n'ont donc aucune référence en matière de niveau de connaissance et de diplôme* » et dans lequel il souligne qu'elles « *ne sont là que pour répondre au besoin de la stratégie de la direction qui est de cibler directement des personnes ou des activités qu'elle veut voir disparaître* » (voir productions n° 38 à 40).

Les requérants, qui travaillent sur le site de Montpellier, produisent un tableau qui permet de mesurer les conséquences du découpage opportuniste et artificiel réalisé par l'accord du 14 janvier 2014 et par l'avenant du 17 février 2014 en examinant la situation des salariés de leur site d'appartenance selon que l'on applique les quelques 146 « *catégories professionnelles* » énumérées par l'accord et par l'avenant ou les 70 « *filières professionnelles* » qui servent habituellement de référence au sein de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement (voir production n° 41).

Il est relevé dans ce tableau que la « *catégorie professionnelle* » « *autre* » qui est retenue par l'accord et par l'avenant ne correspond pas véritablement à un regroupement de métiers.

Mais surtout, il est essentiellement mis en évidence que la création par l'accord et par l'avenant des « *catégories professionnelles* » de « *technicien biologie* » et de « *cadre biologie* » ne laisse aucune chance aux salariés concernés par cette classification de se voir appliquer les critères d'ordre leur permettant d'échapper à une proposition de « *transfert* » et de se voir proposer une « *réaffectation* » sur leur site d'appartenance.

En prenant comme cadre d'appréciation les « *catégories* » de « *technicien biologie* » ou de « *cadre biologie* », tous les emplois sont « *impactés* » par des « *transferts* » ou des « *suppressions* ». Il n'est relevé aucune création d'emplois. Par conséquent, il n'y a pas lieu de faire jouer les critères d'ordre. Tous les salariés appartenant à ces catégories se verront proposer un « *transfert* » en dehors du site de Montpellier (production n° 41).

Par contre, si l'on prend comme cadre d'appréciation les catégories de « *technicien supérieur de laboratoire* » ou de « *cadre de laboratoire* », qui servent normalement de référence au sein de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement, il apparaît que tous les emplois ne sont pas « *impactés* » et qu'aucun salarié appartenant à ces catégories ne se voit privé de la possibilité de faire jouer les critères d'ordre permettant d'échapper à une proposition de « *transfert* » et de se voir proposer une « *réaffectation* » sur son site d'appartenance (production n° 41).

Le découpage opportuniste et artificiel mis en œuvre par l'accord et par l'avenant prive certains salariés, « ciblés » très précisément, d'accéder aux critères d'ordre mis en place par le plan pour que le « *transfert* » sur un autre site ne soit pas inéluctable.

La différence de traitement qui est ici constatée ne repose sur aucun élément objectif qui soit de nature à la légitimer.

L'établissement d'un ordre des licenciements, en cas de licenciement collectif pour motif économique qui ne se traduit pas par la disparition de toute l'entreprise ou de tout l'établissement, permet d'assurer le respect de la règle qui veut que le licenciement économique intervienne pour un motif non inhérent à la personne de salarié (article L. 1233-3 du Code du travail).

Il est prévu par l'accord du 14 janvier 2014 que les salariés qui ne donneraient pas suite à une proposition de « *transfert* » ou de « *reclassement* » puissent faire l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique.

En privant, par un découpage opportuniste et artificiel, certains salariés de la possibilité de se voir appliquer des critères d'ordre, l'accord collectif et son avenant méconnaissent les règles du droit du licenciement pour motif économique qui garantissent un minimum d'objectivité en ce qui concerne le choix des salariés à licencier.

La remise en cause du principe d'égalité de traitement par l'accord du 14 janvier 2014 et par l'avenant du 17 février 2014 ne repose sur aucun motif légitime. L'autorité administrative ne pouvait à bon droit valider un accord collectif créant les conditions d'une rupture du principe d'égalité.

En validant l'accord du 14 janvier 2014, modifié par l'avenant du 17 février 2014, la DIRECCTE d'Île de France a commis une erreur de droit.

La décision de validation en date du 4 mars 2014 est manifestement illégale.

L'annulation de cette décision s'impose.

VIII. Il résulte des dispositions de l'article 1233-61 du Code du travail 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 des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salarié âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ».

Il a été souligné que l'effort de reclassement attendu d'un plan social ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi implique la prise en compte d'une règle de proportionnalité.

« Le contenu du plan social doit reposer sur une règle de proportionnalité entre les moyens dont dispose l'entreprise et les mesures qu'elle propose de mettre en œuvre » (Michel HENRY, « Plans sociaux et reclassement », Dr. Ouv. 1994, 24).

Le plan social est « *un document qui doit étudier sérieusement et concrètement tant les possibilités de reclassement interne ou externe que les moyens –conformes aux moyens de l'entreprise- de limiter les licenciements* » (voir Philippe WAQUET, « La jurisprudence de la Cour de cassation sur les plans sociaux », Liaisons sociales du 28 octobre 1999, n° 647, cahier joint au n° 13019 ; Cass. Soc. 12 novembre 1997, RJS, 1/98, n° 17 ; Cass. Soc. 28 mars 2000, n° 98-21870, Liaisons sociales du 10 avril 2000, n° 669, cahier joint au n° 13134).

Plus récemment, il a été annulé par le juge administratif une décision de la DIRECCTE ayant homologué un plan de sauvegarde de l'emploi, alors que le groupe dont faisait partie l'entreprise ayant conçu le plan disposait « *de moyens suffisants permettant de mettre en place un plan de sauvegarde plus efficace que celui homologué* » (TA Châlons-en-Champagne, 11 février 2014, production n° 42 ; jugement remarqué par la Semaine sociale Lamy du 24 mars 2014, 10 et s.).

IX. Dans la présente espèce, le caractère artificiel et opportuniste des « *catégories professionnelles* » énumérées par l'accord du 14 janvier 2014 et par l'avenant du 17 février 2014 a eu des incidences sur l'efficacité du plan de sauvegarde de l'emploi qui a fait l'objet de l'accord collectif, en augmentant artificiellement le nombre de suppressions d'emplois et en faussant la règle de proportionnalité qui doit présider au plan de reclassement.

La lecture du tableau produit par les requérants, qui ont examiné la situation des salariés de leur site d'appartenance selon que l'on applique les quelques 146 « *catégories professionnelles* » énumérées par l'accord sur le site de Montpellier et par l'avenant ou les 70 « *filiales professionnelles* » qui servent habituellement de référence au sein de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement, permet de constater que le nombre de salariés concernés par le projet de plan de sauvegarde de l'emploi a été artificiellement augmenté (voir production n° 41).

L'accord et l'avenant ont institué les « *catégories* » de « *Technicien logistique* » et de « *Technicien services généraux* » qui correspondent à la catégorie professionnelle de « *Technicien supérieur de magasin* », qui sert habituellement de référence au sein de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement.

Si l'on suit le découpage mis en œuvre par l'accord et par l'avenant, trois salariés de la catégorie « *Technicien services généraux* » vont se retrouver « *impactés* » et feront nécessairement l'objet d'une proposition de « *reclassement* », aucune création d'emploi n'étant prévue dans la catégorie qui leur est dévolue par l'accord et par l'avenant.

Si l'on prend comme cadre d'appréciation la catégorie qui sert normalement de référence dans l'entreprise, il n'y a pas de salariés « *impactés* », le nombre de créations d'emplois étant suffisant pour que les salariés se voient concernés par des mesures de « *réaffectation* » sur leur site d'appartenance et non de « *reclassement* » (voir production n° 41).

On observe le même mécanisme si l'on compare les « *catégories* » créées par l'accord et par l'avenant (notamment celle de « *Responsable d'Equipe Clinical Supplies* ») avec la catégorie habituellement retenue au sein de la société SANOFI AVENTIS Recherche & Développement de « *Responsable de service scientifique* » (voir production n° 41).

Il en résulte que le plan de sauvegarde de l'emploi a été conçu à partir d'un nombre de suppressions d'emplois artificiellement augmenté et que la règle de proportionnalité qui doit présider à l'effort de reclassement a été nécessairement faussée.

Si elle n'avait pas confondu contrôle restreint et contrôle superficiel, l'autorité administrative n'aurait pu qu'être alertée par le nombre impressionnant, ou plus exactement exagéré, des « *catégories professionnelles* » énumérées par l'accord collectif et par l'avenant qu'il lui était demandé de valider et elle aurait dû pousser un peu plus loin son contrôle avant de délivrer une décision positive.

Apparemment rassurée par le caractère « majoritaire » de l'accord, la DIRECCTE n'a pas jugé utile d'examiner les conséquences du caractère artificiel et opportuniste des « *catégories professionnelles* » mises en œuvre par les dispositions conventionnelles qui lui étaient soumises sur l'application de la règle de proportionnalité qui dit présider au plan de reclassement voulu par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Cette insuffisance de contrôle de la pertinence des mesures figurant dans le plan de reclassement contenu dans le plan de sauvegarde de l'emploi issu de l'accord collectif et de son avenant a conduit la DIRECCTE d'Ile de France à entacher sa décision de validation d'une erreur de droit au regard des dispositions de l'article L. 1233-61 du Code du travail.

La décision de validation en date du 4 mars 2014 est manifestement illégale.

L'annulation de cette décision s'impose.

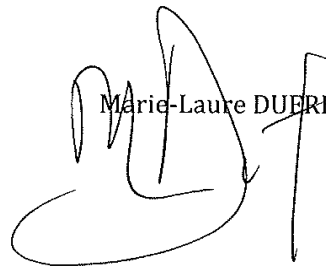
X. Dans ces conditions, il serait manifestement inéquitable de laisser à la charge des requérants les frais qu'ils ont dû exposer pour faire valoir leurs droits en justice.

Les requérants s'estiment donc fondés à demander, en application de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative, le versement d'une somme de 6 000 €, égale au montant des honoraires de l'avocat soussigné.

PAR CES MOTIFS et tous autres à produire, déduire ou suppléer, au besoin même d'office, les exposants concluent qu'il plaise au Tribunal administratif de Versailles :

- **ANNULER** la décision attaquée
- **METTRE A LA CHARGE** de l'Etat la somme de 6 000 € au titre du de l'article L. 761-1 du CJA.

Paris, le 15 mai 2014


Marie-Laure DUPRESNE-CASTETS

PRODUCTIONS

N° 1 : courrier du Directeur général de Sanofi du 5 juillet 2012.

N° 2 : courrier du Président Monde, R&D, Sanofi du 5 juillet 2012.

N° 3 : CA Paris, 11 mars 2013.

N° 4 : courrier du Président Monde, R&D, Sanofi du 24 juin 2013.

N° 5 : sommaire du PV de la réunion du CCE du 2 juillet 2013.

N° 6 : extraits du PV de la réunion du CCE du 15 octobre 2013.

N° 7 : accord collectif du 14 janvier 2014.

- N° 8** : avenant du 17 février 2014.
- N° 9** : décision de la DIRECCTE d'Ile de France du 4 mars 2014.
- N° 10** : délibération
- N° 11** : mandat du 11 avril 2014.
- N° 12** : rectificatif
- N° 13** : statuts du syndicat SUD CHIMIE.
- N° 14** : « Les grandes étapes du plan de réorganisation ».
- N° 15** : PV de la réunion de l'IC-CHSCT du 31 janvier 2014.
- N° 16** : document de l'ONISEP, « *Métier, emploi... des notions à distinguer* ».
- N° 17** : glossaire RH de l'Observatoire des métiers et des qualifications.
- N° 18** : extraits du rapport d'expertise de l'ISAST.
- N° 19** : document Sanofi consacré aux « *Filières Professionnelles* ».
- N° 20** : bulletin de salaire de M. ALLEGRE de décembre 2013.
- N° 21** : bulletin de salaire de M. AUBERTIN de décembre 2013.
- N° 22** : bulletin de salaire de Mme CARISTAN de décembre 2013.
- N° 23** : bulletin de salaire de Mme CASTANO de décembre 2013.
- N° 24** : bulletin de salaire de M. CASTANO de décembre 2013.
- N° 25** : bulletin de salaire de Mlle CREUZET de décembre 2013.
- N° 26** : bulletin de salaire de M. REGENT de décembre 2013.
- N° 27** : bulletin de salaire de Mlle ABALEA de janvier 2014.
- N° 28** : bulletin de salaire de M. ALLEGRE de mars 2014.

- N° 29** : bulletin de salaire de M. AUBERTIN de février 2014.
- N° 30** : bulletin de salaire de Mme CARISTAN de février 2014.
- N° 31** : bulletin de salaire de Mme CASTANO de mars 2014.
- N° 32** : bulletin de salaire de M. CASTANO de mars 2014.
- N° 33** : bulletin de salaire de Mlle CREUZET de février 2014.
- N° 33 bis** : bulletin de M. GIMENEZ d'avril 2014.
- N° 34** : bulletin de salaire de Mme GOUEDAR de mars 2014.
- N° 35** : bulletin de salaire de Mlle LAYSSAC de mars 2014.
- N° 36** : bulletin de salaire de Mme PRATLONG de mars 2014.
- N° 37** : bulletin de salaire de M. REGENT de février 2014.
- N° 38** : courrier de M. AUBERTIN du 11 mai 2014.
- N° 39** : courrier de Mme CARISTAN du 11 mai 2014.
- N° 40** : courrier de M. REGENT DU 28 avril 2014.
- N° 41** : analyse des effets du projet de réorganisation pour le site de Montpellier à partir de la comparaison entre les « *catégories professionnelles* » de l'accord et de l'avenant et les « *filières professionnelles* » de Sanofi.
- N° 42** : TA Châlons-en-Champagne du 11 février 2014.