

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
D'AMIENS**

**N° 2500479**

---

M. A. B. et autres

---

Mme Demurger  
Présidente rapporteure

---

M. Liénard  
Rapporteur public

---

Audience du 24 avril 2025  
Décision du 5 mai 2025

---

C

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Le tribunal administratif d'Amiens

(1<sup>ère</sup> chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire complémentaire, ce dernier n'ayant pas été communiqué, enregistrés les 6 février et 25 mars 2025, M. A. B. et autres, représentés par Me Rilov, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 10 décembre 2024 par laquelle le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société Groupement international de mécanique agricole (GIMA) ;

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

Il soutient que :

- la décision attaquée est illégale dès lors que la société GIMA n'a pas informé le comité social et économique (CSE) du périmètre précis du groupe auquel elle appartient si bien que le CSE n'a pu donner un avis en toute connaissance de cause sur le projet de licenciement collectif et les mesures d'accompagnement telles que les reclassements ;

- cette décision est illégale dès lors que la société GIMA n'a pas informé le CSE du plan de reclassement qu'elle entendait mettre en œuvre et de la circonstance que 36 postes de travail situés à Beauvais seraient disponibles pour un reclassement interne si bien que le CSE n'a pu donner un avis en toute connaissance de cause sur le PSE ;

- cette décision est illégale dès lors que la société GIMA n'a pas proposé de manière régulière de modifier leurs contrats de travail aux salariés concernés qui n'ont dès lors pu ni refuser ni accepter une telle modification si bien qu'un plan de sauvegarde de l'emploi n'était pas nécessaire en application de l'article L. 1233-25 du code du travail ;

- cette décision est illégale dès lors que les critères pour fixer l'ordre des licenciements n'ont pas été définis alors que la modification de leurs contrats de travail n'a pas été proposée à l'ensemble des salariés d'une même catégorie professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail ;

- cette décision méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail dès lors que l'administration n'a pas contrôlé le caractère suffisant des mesures du PSE eu égard aux moyens de la société GIMA et du groupe auquel elle appartient, qu'elle a d'ailleurs réduit aux seuls deux actionnaires de cette société ;

- cette décision méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail dès lors que les possibilités de reclassement au sein du groupe auquel appartient la société GIMA n'ont pas été régulièrement recherchées ;

- cette décision méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail dès lors que l'autorité administrative s'est bornée à constater l'existence d'un « processus de recherche des postes disponibles » sans vérifier la présence d'un plan de reclassement conforme aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail ;

- cette décision méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail dès lors que le PSE est insuffisant eu égard aux moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe pertinents ;

- cette décision est illégale dès lors que la PSE ne contient pas des mesures suffisantes, précises et concrètes afin de prévenir les risques professionnels notamment psychosociaux et d'assurer la sécurité des salariés ;

- cette décision est insuffisamment motivée dès lors notamment qu'elle ne comporte aucun élément relatif au périmètre du groupe auquel la société GIMA appartient, au caractère suffisant du PSE au regard de l'entreprise ou du groupe, aux mesures de reclassement et au respect de l'obligation de sécurité des salariés de l'employeur.

Par un mémoire en défense, enregistré le 7 mars 2025, la société Groupement international de mécanique agricole (GIMA), représentée par Me Piat, conclut au rejet de la requête et demande au tribunal de mettre à la charge des requérants une somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 12 mars 2025, le préfet de la région Hauts-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens de la requête ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

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

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Demurger, présidente rapporteure,
- les conclusions de M. Liénard, rapporteur public ;

- et les observations de Me Ratinaud assistant M. C., M. D., M. E., M. F., M. K., M. G., M. H., M. I. et M. J. et représentant les autres requérants, ainsi que celles de Me Piat, représentant la société GIMA.

Considérant ce qui suit :

1. La société Groupement international de mécanique agricole (GIMA), créée en 1994, a pour activité la conception et la production de boîtes de vitesse et de ponts arrière pour des machines agricoles. Par un avis du 25 novembre 2024, le comité social et économique de la société GIMA a rendu un avis défavorable au projet de licenciement collectif qui lui était proposé et au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui en découlait. Le 28 novembre 2024, la société GIMA a demandé d'homologuer son document unilatéral fixant le contenu du PSE au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) des Hauts de France qui y a procédé par une décision du 10 décembre 2024. Par leur requête, M. B. et autres demandent au tribunal d'annuler cette décision.

Sur le moyen tiré de l'inutilité du PSE :

2. D'une part, aux termes de l'article L. 1233-25 code du travail : « *Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique* ». Aux termes de l'article L. 1222-6 du même code : « *Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. / La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. / A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée* ».

3. D'autre part, 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 (...)* ».

4. Il résulte des dispositions combinées citées aux deux points précédents, qui n'ont au surplus pas pour effet d'interdire à l'employeur d'élaborer un PSE dans d'autres cas, que la société GIMA se devait d'établir un tel plan dès lors qu'elle envisageait l'édiction d'un plan de licenciement collectif d'au moins dix salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail sur une période de trente jours. Dès lors, les requérants ne peuvent utilement se prévaloir du moyen tiré de ce que le PSE n'était pas nécessaire au motif que la société GIMA n'aurait pas proposé de manière régulière de modifier leurs contrats de travail aux salariés concernés, lesquels n'auraient pu ni refuser ni accepter une telle modification, moyen qui n'est au demeurant pas fondé.

Sur le caractère suffisant du PSE et son examen par l'administration :

5. 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 (...) ».* Aux termes de l'article L. 1233-62 du même code : *« Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; / 1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ; / 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; / 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; / 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; / 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».* En application de l'article L. 1233-57-3 du même code, l'autorité administrative homologue le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, après avoir notamment vérifié *« 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 ».*

6. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code. A ce titre, elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe. A cet égard, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. L'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés au sein de l'entreprise. En outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement sur le territoire national dans les autres entreprises du groupe, quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir à ces postes. Pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation.

7. Lorsque le juge de l'excès de pouvoir est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise, il lui appartient, s'il est saisi de moyens tirés de ce que l'administration aurait inexactement apprécié le respect de conditions auxquelles l'homologation est subordonnée, telle la condition de régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, de se prononcer lui-même sur le bien-fondé de l'appréciation portée par l'autorité administrative sur les points en débat au vu de l'ensemble des pièces versées au dossier. Il lui appartient ainsi de rechercher, au vu non de la seule motivation de la décision administrative mais de l'ensemble des pièces du dossier, si l'autorité administrative a effectivement vérifié le respect des conditions mises en cause et si elle a pu à bon droit considérer qu'elles étaient remplies, sans s'arrêter, sur ce dernier point, sur une erreur susceptible d'affecter, dans le détail de la motivation de la décision administrative, une étape intermédiaire de l'analyse faite par l'administration.

8. En premier lieu, d'une part, aux termes des articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail : *« Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. / Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. (...) »*.

9. D'autre part, aux termes de l'article L. 233-3 du code de commerce : *« I.- Toute personne, physique ou morale, est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre : / 1° Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ; / 2° Lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ; / 3° Lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ; / 4° Lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société. / II.- Elle est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne. (...) »*. Aux termes du III de l'article L. 233-16 du même code : *« Le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord »*.

10. Il est constant que la société GIMA est détenue à parts égales par la société AGCO France et la société Claas Tractor qui exercent un contrôle conjoint sur celle-ci et qui font elles-mêmes partie de groupes contrôlés respectivement par la société AGCO International GmbH et la société Claas KGaA mbH. Dès lors, c'est à tort que le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France a examiné le caractère suffisant du PSE au regard des moyens des seules sociétés GIMA, AGCO France et Claas Tractor et non de ceux du groupe constitué par l'ensemble des deux groupes contrôlés respectivement par la société AGCO International GmbH et la société Claas KGaA mbH.

11. En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier et notamment des énonciations non contestées du PSE, de la note économique du 24 mai 2024 remise au CSE par la société

GIMA, du rapport du cabinet d'expertise-comptable Secafi du 7 novembre 2024 et de l'intervention du représentant de ce dernier devant le CSE le lendemain, que les ventes de tracteurs ont connu un recul depuis le début d'année 2023 ayant affecté tant les sociétés CLAAS Tractor et AGCO France que la société GIMA, laquelle a été confrontée à une forte diminution de ses ventes entre 2023 et le premier trimestre 2024 et a pris dès fin 2023 des mesures d'économies sans perte d'emplois. Par ailleurs, il ressort de ces mêmes rapport et intervention qu'en 2023, le groupe AGCO a enregistré ses chiffre d'affaires et résultat les plus élevés, avec un endettement modeste et un fort niveau de dividende, et que le groupe CLAAS a également réalisé ses chiffre d'affaires et résultat les plus élevés mais avec un endettement moins favorable et une évolution de ses commandes plus inquiétante. Dans ce contexte, la société GIMA a décidé l'arrêt de la production du week-end supposant la modification des contrats des 32 employés travaillant durant cette période puis le licenciement des 30 employés ayant refusé ce changement, licenciement à l'origine du PSE en litige.

12. En troisième lieu, il ressort des pièces du dossier que, comme l'a noté l'administration, le PSE comporte bien une liste de 36 postes disponibles au sein de la société GIMA avec des indications quant aux fonctions, lieu de travail, horaires et rémunération. Par ailleurs, la société GIMA établit avoir recherché, ainsi qu'elle s'y était engagée, la possibilité de reclasser les salariés licenciés au sein des postes disponibles pour un reclassement sur le territoire national dans les autres entreprises du groupe, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que ces recherches aient été effectuées par messagerie électronique. Par ailleurs, le PSE prévoit la recherche de reclassements externes par la saisine de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (IUMM) et de la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ainsi que d'entreprises locales.

13. En quatrième lieu, le PSE en litige prévoit des mesures d'accompagnement au reclassement interne constituées par la prise en charge d'une formation d'adaptation, le versement d'une prime de mobilité professionnelle de 2 000 euros bruts, la prise en charge de la différence de rémunération à hauteur de la totalité pour un an puis pour un montant dégressif sur les six mois suivants et des aides à la mobilité géographique. Par ailleurs, la mise en place d'un accompagnement au reclassement externe est également prévu avec l'appui par un cabinet spécialisé pendant un minimum de 12 mois, un congé de reclassement rémunéré, une prime de retour rapide à l'emploi, une prise en charge à un niveau élevé de frais de formation, une aide à la création d'entreprise de 4 000 euros, des aides à la mobilité géographique, une aide en cas de différence de rémunération à hauteur de 250 euros par mois pour un an et une priorité de réembauche. La société GIMA soutient sans être sérieusement contredite que le coût associé au PSE s'élève à 66 000 euros par salarié.

14. Dans ces conditions, et sans qu'y fasse obstacle l'erreur de l'administration, qui n'affecte qu'une étape intermédiaire de son analyse, quant à la définition du groupe dont les moyens devaient être considérés pour examiner le caractère suffisant du PSE, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que la décision attaquée méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail au motif que le PSE serait insuffisant au regard des moyens du groupe auquel la société GIMA appartenait et que l'administration n'aurait pas correctement exercé son contrôle sur ce point.

#### Sur la procédure d'adoption du PSE :

15. Aux termes du I de l'article L. 1233-30 du code du travail : « *Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités*

*d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ; / 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. / (...) Le comité social et économique tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. (...))».*

16. Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi. Il appartient à ce titre à l'administration de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour que celui-ci formule ses deux avis en toute connaissance de cause.

17. Lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité. Toutefois, d'une part, l'employeur, qui informe et consulte le comité d'entreprise sur son propre projet, n'est pas tenu d'adresser des éléments d'information relatifs à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu ; d'autre part, la circonstance que le secteur d'activité retenu par l'employeur ne serait pas de nature à établir le bien-fondé du projet soumis au comité d'entreprise ne saurait être utilement invoquée pour contester la légalité d'une décision d'homologation. En effet, l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé.

18. D'une part, il ressort des pièces du dossier que le CSE s'est réuni à de nombreuses reprises entre le 25 septembre 2024 et le 25 novembre 2024 avant de rendre son dernier avis à cette dernière date. Par ailleurs, le CSE a bénéficié d'éléments relatifs au périmètre du groupe auquel appartient la société GIMA et aux moyens de ce dernier présentés au sein du PSE, de la note économique du 24 mai 2024 remise au CSE par la société, du rapport du cabinet d'expertise-comptable Secafi du 7 novembre 2024 et lors de l'intervention du représentant de ce dernier devant le comité le lendemain. D'autre part, le PSE soumis en dernier lieu au CSE comportait une liste des postes disponibles pour un reclassement interne ainsi qu'un exposé des mesures visant à favoriser le reclassement externe, qui ont donné lieu d'ailleurs à des échanges lors des réunions. Dans ces conditions, le CSE a pu donner un avis en toute connaissance de cause sur le projet de licenciement collectif et les mesures d'accompagnement avec les informations dont il a eu connaissance. Dès lors, le moyen tiré de l'irrégularité de la consultation du CSE doit être écarté.

Sur les autres moyens relatifs au contenu du PSE :

19. En premier lieu, 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. (...)* ».

20. Ainsi qu'il a été dit, le projet de licenciement collectif en litige concerne l'ensemble des salariés de l'équipe de production travaillant le week-end qui n'auraient pas accepté la modification de leur contrat visant à les intégrer aux équipes officiant pendant la semaine. Dès lors, la réorganisation projetée n'impliquait aucun choix parmi les salariés à licencier de la part de la société GIMA. Cette dernière n'avait en conséquence pas à introduire de critère d'ordre des licenciements dans son PSE. Dans ces conditions, les requérants ne peuvent utilement se prévaloir du moyen tiré de la méconnaissance des dispositions citées au point précédent.

21. En second lieu, 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* ».

22. Il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis en vue de son homologation, de vérifier, compte tenu des éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité d'entreprise ou désormais du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du PSE, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs.

23. Il ressort des pièces du dossier que la société GIMA s'est employée à identifier les risques psycho-sociaux ayant pour origine le projet de licenciement collectif et à consulter à ce propos le CSE ainsi que la commission santé, sécurité et conditions de travail les 2, 22 et 23 octobre 2024. A la suite de cette démarche, des mesures de prévention ont été inscrites au sein du PSE, telles que la création d'un « point information conseil » par le cabinet de reclassement ayant notamment pour mission d'orienter, le cas échéant, les salariés vers les aides psychologiques disponibles, la mise en place d'une ligne d'écoute psychologique pendant douze mois avec orientation vers un psychologue ou une assistante sociale, l'organisation d'une permanence sur site de deux médecins du travail, de trois infirmières, de psychologues du travail et d'une conseillère sociale et une formation à l'accompagnement des cadres intermédiaires. Dans ces conditions, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que le PSE ne contiendrait pas des mesures suffisantes, précises et concrètes afin de prévenir les risques professionnels notamment psychosociaux et d'assurer la sécurité des salariés.



Sur la motivation de la décision attaquée :

24. Aux termes de l'article L. 1233-57-4 du code du travail : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur (...) la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours (...). / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée* ».

25. Lorsque l'administration homologue la décision de l'employeur fixant le plan de sauvegarde de l'emploi, il lui appartient, sans prendre nécessairement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui revient d'assurer le contrôle, de faire en sorte que les personnes, autres que l'employeur, auxquelles est notifiée cette décision favorable à ce dernier, puissent à sa seule lecture en connaître les motifs. A ce titre, elle doit faire figurer dans la motivation de sa décision les éléments essentiels de son examen et, notamment, ceux relatifs à la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe, ainsi que ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement. En outre, il lui appartient le cas échéant d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres de l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

26. La décision attaquée vise les dispositions du code du travail dont l'administration fait application et précise notamment que le CSE a été régulièrement consulté lors de plusieurs réunions tenues du 11 septembre 2024 au 25 novembre 2024, ayant abouti à des avis sur le projet de licenciement collectif et les mesures d'accompagnement, et que la commission santé, sécurité et conditions de travail s'est réunie les 2, 22 et 23 octobre 2024. Par ailleurs, si, ainsi qu'il a été dit, l'administration a commis une erreur dans la définition du groupe dont les moyens devaient être pris en considération pour déterminer le caractère suffisant des mesures prévues par le PSE, la décision attaquée présente les dispositions prises pour assurer le reclassement des salariés licenciés, indique la présence de 36 postes en reclassement interne au sein de la société GIMA, détaille la nature des mesures d'accompagnement des licenciements et de prévention des risques psycho-sociaux et précise que ces mesures ont un caractère suffisant. Dans ces conditions, la motivation de la décision attaquée, qui fait apparaître les éléments essentiels de l'examen de l'administration, est suffisante.

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

Sur les conclusions présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

28. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'il soit mis à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante, la somme demandée par les requérants au titre des frais engagés par eux et non compris dans les dépens.

29. Par ailleurs, il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme de 1 500 euros au titre des frais exposés par la société GIMA et non compris dans les dépens.

D E C I D E :

Article 1<sup>er</sup> : La requête est rejetée.

Article 2 : Les requérants verseront à la société GIMA une somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à M. A. B., premier requérant dénommé, à la société GIMA et à la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles.  
Copie en sera adressée au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités des Hauts-de-France.