

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE MONTREUIL**

N° 2601407

Syndicat C.G.T. D'ARCELORMITTAL
DUNKERQUE

M. Baffray
Président-rapporteur

M. Bernabeu
Rapporteur public

Audience du 25 mars 2026
Décision du 8 avril 2026

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Montreuil

(5^e chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires, enregistrés les 21 janvier, 25 février et 6 mars 2026, le syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque, représenté par la SELARLU Robespierre (Me Blindauer), demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 17 décembre 2025 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Île-de-France de validation de l'accord portant le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société ArcelorMittal France ;

2°) de mettre à la charge de l'État et de la société ArcelorMittal France la somme de 10 000 euros à lui verser sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il soutient que la décision attaquée est entachée d'illégalités en raison :

- de la violation des articles L. 2312-3 à L. 2312-9 et L. 2312-15 du code du travail et du principe constitutionnel contenu dans le Préambule de la Constitution de 1946 aux termes duquel les travailleurs participent par l'intermédiaire de leurs représentants à la gestion de leur entreprise, à l'égard du comité social et économique central (CSEc) mais surtout des comités sociaux et économiques d'établissement (CSEé), du fait du rejet par l'administration de la demande d'injonction déposée par les CSE de Mardyck et de Basse Indre et des syndicats C.G.T. destinée à obtenir des informations précises et écrites sur les produits plats de la société et du fait de l'absence de communication aux CSEé des rapports d'expertise commandés par le CSEc ;

- du non-respect du principe du contradictoire lors de l'instruction de la demande d'injonction formulée par les CSE d'établissement de Mardyck et de Basse-Indre et les cinq syndicats C.G.T. pour la détermination des catégories professionnelles, les demandeurs n'ayant

pas eu connaissance des arguments de l'employeur en raison d'une célérité dans l'instruction de la demande d'injonction inhabituelle en la matière ;

- de la violation des articles L. 1233-57-3 et suivants du code du travail, en ce que l'administration a méconnu l'impossibilité de traiter d'un PSE par le biais d'un accord de droit commun et dont l'application avant l'adoption du PSE a conduit à des inégalités de traitement, puisque des salariés qui n'auraient pas dû « bénéficier » du reclassement interne anticipé y ont eu droit, alors que d'autres qui auraient pu y être éligibles en ont été écartés ;

- de la définition de catégories professionnelles permettant des licenciements ciblés ;
- de l'évaluation insuffisante des risques pour la santé et la sécurité des salariés pouvant résulter du projet de restructuration et des moyens de prévention également insuffisants.

Par des mémoires en défense enregistrés les 6 février et 3 mars 2026, la société par actions simplifiée ArcelorMittal France, représentée par Mes Poncet et Renaud, conclut au rejet de la requête et à ce qu'il soit mis à la charge du syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque la somme de 5 000 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

La société ArcelorMittal France soutient que la requête est :

- irrecevable à défaut de justifier de la capacité du syndicat à agir ;
- infondée en tous ses moyens.

Par un mémoire en défense enregistré le 9 février 2026, le DRIEETS d'Île-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que la requête est infondée en tous ses moyens.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la Constitution, notamment son Préambule ;
- 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. Baffray,
- les conclusions de M. Bernabeu, rapporteur public,
- les observations de la SELARLU Robespierre (Me Blindauer), avocate du syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque.
- les observations de Me Renaud et Me Poncet, avocats de la société ArcelorMittal France.

Considérant ce qui suit :

1. Au motif de ce que le secteur d'activité de la production d'acier plat en France connaît des difficultés économiques et financières, la société ArcelorMittal France a lancé au mois de mai de 2025 un projet de réorganisation de ses activités incluant des licenciements collectifs pour motif économique impliquant un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). La procédure d'information et de consultation du comité social et économique central (CSEc) et des sept comités sociaux et économiques d'établissement (CSEé) sur l'opération de restructuration, a été engagée le 2 juin 2025. Le 24 novembre 2025, la société ArcelorMittal France et deux des trois

organisations syndicales représentatives au sein de celle-ci, la CFDT et CFE-CGC, ont signé un accord collectif portant sur le contenu du PSE mentionné à l'article L. 1233-24-1 du code du travail. Cet accord porte également, en application de l'article L. 1233-24-2 de ce code, sur la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier prévisionnel des ruptures des contrats de travail pour motif économique et des licenciements, le nombre de suppressions d'emplois, les catégories professionnelles concernées et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement. Il prévoit notamment la suppression de trois cent neuf emplois occupés, la modification de sept contrats de travail et la création de trente-neuf emplois dans le cadre du reclassement interne. Le CSEc et les CSEé ont rendu leurs avis lors de séances tenues, pour le premier, le 25 novembre 2025 et, pour les seconds, les 26 et 27 novembre 2025.

2. Par la présente requête, le syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque demande au tribunal d'annuler la décision du 17 décembre 2025 du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Île-de-France de validation de l'accord du 24 novembre 2025 portant sur le contenu du PSE de la société ArcelorMittal France.

3. Aux termes de l'article L. 1235-7-1 du code du travail : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, (...) le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 (...) ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. / (...) / Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. (...)* ».

Sur la régularité de la procédure d'information et de consultation des comités sociaux et économiques :

4. 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 (...)* » 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.* ». Aux termes de l'article L. 1233-24-3 du code du travail : « *L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : (...) 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité social et économique prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 sauf lorsque l'accord est conclu par le conseil d'entreprise ; (...) 4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ; (...)* ».

5. 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. / 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. (...) ». Aux termes de l'article L. 1233-31 de ce 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 ; (...) 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; (...) 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. ».*

6. 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. ».* Et aux termes de l'article L. 1233-57-2 de ce code : « *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. 1233-6 ; (...) ».*

7. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions, que, lorsqu'elle est saisie par l'employeur d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 du code du travail et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, 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 CSE prescrite par ces dispositions a été régulière. Elle ne peut ainsi légalement accorder la validation 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, à ce titre, sur le plan de sauvegarde de l'emploi. L'employeur n'étant pas tenu de soumettre pour avis au comité d'entreprise les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, le moyen tiré de ce que la décision validant un tel accord serait illégale en raison d'un vice affectant la consultation du CSE sur ces mêmes éléments est inopérant.

8. Aux termes, d'une part, de l'article L. 1233-57-5 du code du travail : « *Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours. ».* Aux termes de l'article D. 1233-12 du même code : « *La demande mentionnée à l'article L. 1233-57-5 est adressée par le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, ou, en cas de négociation d'un accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 par les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent en application des articles R. 1233-3-4 et R. 1233-3-5, par tout moyen permettant de conférer une date certaine. / La demande est motivée. Elle précise les éléments demandés et leur pertinence. / Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce après instruction dans un délai de cinq jours à compter de la réception de*

la demande. / S'il décide de faire droit à la demande, le directeur régional adresse une injonction à l'employeur par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Il adresse simultanément une copie de cette injonction à l'auteur de la demande, au comité d'entreprise et aux organisations syndicales représentatives en cas de négociation d'un accord mentionné à l'article L. 1233-24-1. ».

9. Et aux termes de l'article L. 2312-40 du code du travail dispose que : « *Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, le comité social et économique est consulté dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie du présent code. ».*

10. En premier lieu, les articles L. 2312-9 à L. 2312-13 et L. 2312-15 du code du travail se trouvent dans la section 3 du chapitre II du titre 1^{er} du livre III du code du travail qui définit les attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Ils n'ont ni pour objet ni pour effet de créer une obligation de consulter le comité social et économique lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. Dès lors, le syndicat requérant ne peut utilement soutenir que ces articles ont été violés.

11. En deuxième lieu, l'obligation faite à l'employeur d'adresser aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales, la copie des réponses qu'il fait à l'administration ne trouve à s'appliquer que dans les cas où l'administration lui a fait des observations ou des propositions au sens de l'article L. 1233-57-6 du code du travail. En l'espèce, le DRIETS a sollicité la société ArcelorMittal France en vue de recueillir des informations sur la détermination des catégories professionnelles pour l'instruction d'une demande d'injonction sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, présentée par les CSE d'établissement de Mardyck et de Basse-Indre et les cinq syndicats C.G.T., et il n'apparaît pas que l'administration ait formulé à cette occasion des observations ou des propositions au sens de l'article L. 1233-57-6 du même code. Dès lors, le moyen tiré de ce que cette demande d'injonction n'a pas fait l'objet d'une procédure contradictoire à défaut pour ses auteurs d'avoir été destinataires de l'argumentation de la société ArcelorMittal France sur leur demande, doit être écarté.

12. En troisième lieu, si l'article L. 1233-57-5 du code du travail n'impose pas, par lui-même, à l'administration de faire droit à toute demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de communiquer des pièces au CSE ou à l'expert désigné dans le cadre de la procédure de consultation du CSE en cas de licenciements collectifs pour motif économique, il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE qui lui incombe en vertu des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi résulte d'un accord collectif, de vérifier, sous le contrôle du juge, que le CSE, et le cas échéant, l'expert-comptable qu'il a désigné lors de sa première réunion, ont été mis à même de rendre leurs avis en toute connaissance de cause.

13. A cet égard, d'une part, le syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque soutient que « l'ensemble de données sur la division des produits plats d'AMFCE (volume, chiffre d'affaires, parts de marché, taux de marge sur chaque type de produit) », dont la communication à l'expert-comptable et au CSEc avait été demandée par les CSE de Mardyck et de Basse-Indre, était « indispensable » et « fondamental » pour apprécier la réalité de la situation économique du groupe auquel appartient la société ArcelorMittal France au niveau européen. Il ne démontre cependant nullement que l'absence de communication de ces données ne pouvait permettre au CSEc et à l'expert-comptable qu'il a désigné, puis aux CSEc, de rendre leurs avis en toute connaissance de cause, notamment sur la réalité du motif économique de l'opération projetée, d'autant que, comme

le fait valoir la société ArcelorMittal France, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise pouvant justifier des licenciements pour motif économique, et pour cela l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, en vertu des dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail.

14. D'autre part, contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, il ressort des pièces du dossier que l'intégralité du rapport de l'expert mandaté par le CSEc a été mis à disposition des CSEé le 29 octobre 2025 sur la plateforme de partage des documents accessible par les représentants du personnel, soit en temps utile pour qu'ils puissent en discuter avant de rendre leur avis les 25, 26 et 27 novembre suivants.

15. Enfin, il résulte également des pièces du dossier qu'outre les parties du rapport de l'expert relatives à l'impact de la réorganisation de l'entreprise sur les conditions de travail des salariés ainsi mises à leur disposition fin octobre 2025, les documents élaborés par l'employeur sur les mesures de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ont été communiqués à tous les CSE dès leur première réunion.

16. Aussi, bien que les représentants du syndicat C.G.T. à deux CSEé aient refusé d'exprimer un vote lors de la consultation pour avis, il n'apparaît nullement, au regard notamment des documents remis pour la première réunion d'information puis aux suivantes, spontanément ou à la demande de l'administration, et des débats au cours des sept réunions du CSEc ou de celles de chacun des CSEé, que les membres de ces comités n'auraient pas reçu une information suffisante et n'auraient alors pas été mis à même de rendre un avis éclairé sur l'ensemble de l'opération projetée et ses modalités d'application.

Sur la détermination des catégories professionnelles :

17. Il résulte des dispositions du 3° de l'article L. 1233-57-2 du code du travail que, lorsque le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été déterminé par un accord collectif majoritaire signé dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 du même code, comme en l'espèce, l'administration doit seulement s'assurer de la présence, dans ce plan, des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.

18. La circonstance que, pour déterminer les catégories professionnelles concernées par le licenciement, un accord collectif fixant un PSE se fonde sur des considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou ait pour but de permettre le licenciement de salariés affectés sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée, n'est pas, par elle-même, de nature à caractériser une méconnaissance de l'article L.1233-57-2 du code du travail. Elle ne saurait, par suite, faire obstacle à la validation de cet accord. Il en va autrement si les stipulations qui déterminent les catégories professionnelles sont entachées de nullité, en raison notamment de ce qu'elles revêtiraient un caractère discriminatoire.

19. En l'espèce, il ne ressort d'aucune pièce du dossier et n'est pas démontré par le syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque, se bornant à faire valoir que « les catégories professionnelles ... permettent toujours des licenciements ciblés » et à renvoyer à une demande, restée sans suite, d'injonction à l'employeur de « réduire les catégories à emploi unique » et à « supprimer les catégories multisites » et « la catégorie hébergés » aux motifs que « les risques de

ciblage des personnes à licencier n'est toujours pas éliminé », que les stipulations de l'accord relatives à la détermination des catégories professionnelles ont un caractère discriminatoire.

20. Par ailleurs, le syndicat requérant ne peut utilement soutenir à l'encontre de la décision contestée que les catégories professionnelles ont été illégalement déterminées par un accord de droit commun puisque l'article 2.3.2 de l'accord collectif du 27 novembre 2025 soumis à la validation du DRIEETS stipule que les catégories professionnelles qu'il définit se substituent à celles qui avaient été définies par l'accord partiel préalable du 9 septembre 2025, quand bien même des mesures de reclassement anticipé auraient été engagées en exécution du premier accord avant la conclusion de l'accord collectif, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-45-1 du code du travail.

Sur les mesures de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

21. 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.* ». En vertu 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 de principes généraux de prévention, au nombre desquels figurent l'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités, la planification de la prévention en y intégrant, notamment, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et la prise de mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

22. Il appartient à l'administration, dans le cadre du contrôle qui lui incombe lorsqu'elle est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi, de vérifier, au vu d'abord des éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, 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. Le syndicat soutient que l'administration s'est contentée d'une « évaluation purement formelle, théorique, sans qu'il ne soit jamais tenu compte du travail réel des salariés », « sans en mesurer la portée concrète » de mesures formelles de prévention des risques induits par le projet de réorganisation de l'entreprise, que « l'employeur n'a pas craint de consulter les CSE sans mise à jour des DUERP » (documents uniques d'évaluation des risques professionnels), que « les seuls risques évalués sont psychosociaux, et non les risques physiques liés au transfert de charge de travail, lesquelles charges n'ont jamais été sérieusement évaluées par l'employeur, établissement par établissement » et que « les mesures préconisées ne sont que des mesures à caractère secondaire ou tertiaire, aucune mesure primaire n'ayant été mise en œuvre ».

24. Il ressort cependant des pièces du dossier que, parmi les documents remis aux représentants du personnel en vue de la première réunion d'information sur le projet de

réorganisation de l'entreprise, leur ont été fournis un projet de mise à jour du DUERP et des renseignements sur « les incidences sociales du projet de réorganisation par établissement », comportant une « synthèse de l'impact du projet de réorganisation sur les emplois CDI » pour chacun des sept établissements, une analyse des « impacts sur la santé, sécurité et les conditions de travail » pour les « fonctions supports » et les « fonctions industrielles » que « chaque département a identifié » - dont l'augmentation de la charge et de la pression de travail pour les équipes de support en France pendant la phase de transition et après la réorganisation, des changements dans les processus de travail pouvant engendrer un risque de surcharge de travail, de la pénibilité, du stress, des incertitudes pouvant affecter l'état physique et mental pour les salariés occupant des fonctions industrielles -, ainsi qu'une liste des actions prévues pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés des deux types de fonctions.

25. Le projet d'accord collectif, qui a alors également été transmis aux représentants du personnel, comportait une présentation du plan d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux articulé autour de trois niveaux, primaires, (réduction des facteurs de stress professionnel provoqués par le changement), secondaire (mieux accompagner les salariés pour anticiper d'éventuelles difficultés déjà identifiées et gérer ces situations du mieux possible) et tertiaire (mesures d'intervention pour faire face à ces difficultés quand elles surviennent), prévoyant la mise en place de mesures concrètes, dont une communication directe auprès des salariés durant toute la phase de formation-consultation, la sensibilisation des services de santé au travail inter-établissements et externes, la mise à disposition d'un sophrologue pour des séances de coaching individuelles, des vacations supplémentaires de psychologues de travail, l'accompagnement par les assistants sociaux dont dispose déjà l'entreprise, un service d'écoute et d'assistance psychologique téléphonique confidentielle, permanente, gratuite et accessible sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre dès l'annonce du projet de réorganisation et pendant toute sa mise en œuvre, un programme d'accompagnement individuel par un psychologue de son choix sur la plateforme d'un cabinet de conseil spécialisé, la mise en place d'un « groupe d'analyse de pratiques à destination des managers et des acteurs des RH » animé par un prestataire extérieur (« Centre de gestion du stress ») et l'implication des CSE et des dix-sept comités de sécurité, de santé et des conditions de travail de l'entreprise dans la remontée des informations concernant les difficultés rencontrées par les salariés afin de s'y adapter.

26. A la demande du DRIETS, la société ArcelorMittal France a communiqué le 30 septembre 2025 au CSEc et aux CSEé un document d'évaluation et d'analyse des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail du projet de réorganisation et de présentation du projet de plan de prévention associés de cent soixante-sept pages, détaillant les études d'impacts pour chaque service et département, qui justifient les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation figurant dans le plan d'accompagnement et de prévention des risques psychosociaux communiqué au démarrage de la phase d'information des représentants du personnel, et qui retrace les actions arrêtées par l'employeur et examinées par le DRIETS lors de la validation de l'accord collectif majoritaire, ne les intégrant finalement pas.

27. Si le rapport de l'expert désigné par le CSEc et remis à celui-ci, dont les CSEé ont aussi été informés du contenu comme il a été dit, pointe « certaines insuffisances » dans l'évaluation des impacts du projet sur la charge de travail des salariés et recommande une « adaptation de l'évaluation des risques aux réalités locales » et « aux spécificités de chaque site, métier, en s'appuyant sur les représentants du personnels, la médecine du travail, le management de proximité pour affiner les évaluations des risques et les actions de prévention à mettre en place », il n'apparaît pas que ces propositions d'amélioration soient substantielles voire fondées au regard du contenu du plan de prévention des risques professionnels décrit au point précédent, ni que les préconisations d'actions de prévention des risques psychosociaux ou les conseils relatifs

« aux leviers pour renforcer le système de détection et de traitement des situation à risque », listés dans le rapport de l'expert, diffèrent sensiblement et soient plus précis ou concrets que les mesures arrêtées par l'employeur. Enfin, les avis défavorables exprimés lors de la réunion de consultation du CSEc et des CSEé par les représentants du personnel sur les mesures relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ne formulent pas de critiques précises à l'égard d'insuffisances sur les actions de prévention prévues par l'employeur ni aucune proposition de complément ou d'amélioration de ces actions, ces mêmes représentants au CSEc regrettant seulement, lorsque le représentant de l'employeur leur a demandé « ce qu'il manque », que certains dispositifs n'aient été « mis en place qu'après le DGI » ou que certaines informations sur les risques psychosociaux n'aient pas été livrées directement à tous les salariés mais aux encadrants.

28. Il ne ressort ainsi pas des pièces du dossier que la décision contestée, faisant apparaître un contrôle par le DRIEETS des risques professionnels identifiés et des actions de prévention arrêtées par l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs dans le cadre du PSE, soit, sur ce point, entachée d'erreur de droit, ni qu'elle résulterait d'une erreur d'appréciation en ce qu'elle considère que ces actions sont suffisamment précises et concrètes et, prises dans leur ensemble, propres à prévenir ces risques et à en protéger les travailleurs.

29. Il découle de l'ensemble de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de se prononcer la fin de non-recevoir opposée par la société ArcelorMittal France, que la requête du syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque n'est pas fondée et doit être rejetée pour ce motif, en toutes ses conclusions.

30. Enfin, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque, bien que partie perdante en l'instance, la somme que la société ArcelorMittal France demande en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

DÉCIDE :

Article 1^{er} : La requête du syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société ArcelorMittal France présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au syndicat C.G.T. d'ArcelorMittal Dunkerque, au ministre du travail et des solidarités et à la société par actions simplifiée ArcelorMittal France.

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

Délibéré après l'audience du 25 mars 2026, à laquelle siégeaient :

M. Baffray, président,
Mme Lançon, première conseillère,
Mme Gaullier-Chatagnier, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 8 avril 2026.

Le président-rapporteur,

L'assesseure la plus ancienne,

J.-F. Baffray

L.-J. Lançon

La greffière,

A. Macaronus

La République mande et ordonne au ministre du travail et des solidarités en ce qui le 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.