

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LYON**

N° 2601228

Mme Valérie D. et autres

Mme Anne-Sophie Bour
Présidente-rapporteure

Mme Jade Le Roux
Rapporteure publique

Audience du 21 avril 2026
Lecture du 28 avril 2026

66-07-04

C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif de Lyon

(5^{ème} chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête et un mémoire enregistrés les 30 janvier et 4 mars 2026, Mme Valérie D., Mme Nadia S., Mme Marion D., M. Jean-Marc T., M. Martin M. et M. Jean-Christophe L., représentés par le cabinet ADS (Me Soula-Michal), demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 2 décembre 2025 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) d'Auvergne-Rhône-Alpes a validé l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société O-I France SAS ;

2°) de mettre à la charge de la société O-I France SAS le versement d'une somme de 2 500 euros à chacun d'eux au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Ils soutiennent que :

- leur requête est recevable, en leur qualité de salariés concernés par un licenciement engagé sur le fondement du PSE ;

- les stipulations de l'accord déterminant les catégories professionnelles sont discriminatoires envers les salariés cadres, ce qui n'a pas été relevé par la décision contestée, dès lors que :

- les catégories professionnelles semblent avoir été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés, pour un motif inhérent à leur personne, ou en raison de leur affectation dans un service dont la suppression est recherchée ;
- au sein des services du siège et des agences commerciales, 29 licenciements sont

projetés sur 24 catégories, soit presque autant de catégories que de ruptures de contrats ;

- la différence entre « leader de relations sociales » et « coordinateur de relations sociales », et la distinction des postes de « HR Business Partner » en deux catégories, n'est pas suffisamment explicitée ;
- la différenciation faite entre les catégories « management mono marché » et « management multi marché » est factice ;

- les mesures du PSE sont discriminatoires pour les salariés du siège, et donc les salariés cadres en majorité, dès lors qu'elles prévoient des dispositions différentes selon les sites, les indemnités et la durée du congé de reclassement étant plus favorables pour les salariés concernés par une fermeture d'établissement ou une fermeture de four, qui concernent une minorité de cadres ; ce caractère discriminatoire n'a pas été relevé par la décision contestée ;

- en ce qui concerne la prévention des risques psycho-sociaux :

- le CSE n'a pas été régulièrement informé et consulté quant à la prévention de ces risques en lien avec le projet de restructuration ;
- les spécificités du travail au siège, qui exposent les salariés à certains facteurs de risques psychosociaux, n'ont pas été prises en compte, et les seules mesures de prévention des risques prévues par le PSE sont insuffisantes ;
- la DREETS n'a pas tenu compte du fait qu'aucune mesure de prévention des risques liés à la réorganisation litigieuse n'avait été pensée et mise en œuvre par l'employeur, comme l'a pourtant relevé le rapport d'expertise ACTICE.

Par un mémoire en défense enregistré le 26 février 2026, la société O-I France SAS, représentée par Oren Avocats (Me Hugueville), conclut au rejet de la requête et demande qu'une somme de 750 euros soit mise à la charge de chacun des requérants au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

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

Par des mémoires en défense enregistrés le 27 février et le 12 mars 2026, ce dernier n'ayant pas été communiqué, la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes conclut au rejet de la requête et au rejet de l'intervention volontaire.

Elle soutient que, dans le cadre du contrôle qui est le sien au titre de la validation d'un accord collectif majoritaire, elle s'est assurée de la présence de mesures d'accompagnement dans le PSE, de l'absence de caractère discriminatoire de ces mesures, s'est assurée que la procédure d'information et de consultation du CSE avait été régulière, que l'identification des risques psychosociaux était précise et concrète, et que les catégories professionnelles ne revêtent aucun caractère discriminatoire.

Par un mémoire en intervention volontaire enregistré le 4 mars 2026, le comité social et économique (CSE) de la société O-I France SAS, représenté par le cabinet ADS (Me Soula-Michal), demande au tribunal d'admettre son intervention aux côtés des salariés, en sa qualité d'institution représentative du personnel soumis à un PSE, d'annuler la décision du 2 décembre 2025 par laquelle la directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) d'Auvergne-Rhône-Alpes a validé l'accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de la société O-I France SAS, et de mettre à la charge de la société

O-I France une somme de 2 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Il s'associe aux moyens de la requête.

La clôture de l'instruction a été fixée en dernier lieu au 13 mars 2026 par une ordonnance du 2 mars 2026.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- le code de commerce ;
- 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 Bour, présidente,
- les conclusions de Mme Le Roux, rapporteur publique,
- et les observations de Me Hugueville, représentant la société O-I France SAS.

Considérant ce qui suit :

1. La société O-I France SAS, filiale française du groupe américain Owens-Illinois (O-I), est spécialisée dans la conception et la fabrication de contenants en verre destinés aux marchés des boissons et de l'alimentaire. Elle a son siège social à Vaulx-en-Velin (Rhône), et dispose sur le territoire national de neuf usines. Le 31 mars 2025, la société a informé la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes de l'ouverture d'un projet de licenciement économique collectif donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), portant sur un total net de six cents ruptures de contrat de travail. A l'issue de réunions d'information du comité social et économique central (CSEC) et des comités sociaux et économiques d'établissements (CSEE), qui se sont tenues d'avril à octobre 2025 selon un accord de méthode organisant leur déroulement, et qui ont donné lieu à un accompagnement par le cabinet d'expertise-comptable ACTICE, et à l'issue des réunions de négociation qui se sont tenues en septembre et octobre 2025 entre la direction de la société et les organisations syndicales représentatives, un accord collectif unanime a été signé le 23 octobre 2025, complété par un avenant détaillant l'accès aux œuvres sociales, signé le 14 novembre 2025. Cet accord collectif modifié par avenant a été validé par la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes par la décision contestée du 2 décembre 2025.

2. D'une 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. / 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. », et aux termes de l'article L. 1233-24-1 de ce code : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.* ». Aux termes de l'article L. 1233-24-2 de ce 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, (...); / 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.* ». Par ailleurs, aux termes de l'article L. 1233-24-3 de ce même code : « *L'accord prévu à l'article L. 1233-24-1 ne peut déroger : / 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application de l'article L. 1233-4; / 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; / 3° A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71; / 4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33; / 5° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58.* ».

3. D'autre part, 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. 1233-63; / 4° La mise en œuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20.* ». Ces dispositions fixent, notamment par renvoi à l'article L. 1233-24-3 précité du même code, les dispositions du code du travail auxquelles un accord collectif fixant un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut déroger. Sauf à ce qu'il soit entaché de nullité, un tel accord ne peut faire l'objet d'un refus de validation par l'autorité administrative que s'il méconnaît ces dispositions.

Sur l'intervention volontaire :

4. Par délibération du 26 février 2026, le CSE de la société O-I France a décidé d'intervenir volontairement au soutien de la requête, et a mandaté sa secrétaire, Mme D., pour le représenter à l'instance. Eu égard à son objet statutaire, le CSE justifie d'un intérêt suffisant pour agir, et son intervention volontaire doit être admise.

Sur les conclusions en annulation :

5. En premier lieu, eu égard aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail cité au point 2, la circonstance que, pour déterminer les catégories professionnelles concernées par le licenciement, un accord collectif fixant un plan de sauvegarde de l'emploi 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 des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail cité au point 3. 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.

6. En se bornant à relever de manière générale qu'au sein des services du siège et des agences commerciales, les vingt-neuf licenciements projetés sont répartis sur vingt-quatre catégories professionnelles, soit presque autant de catégories que de ruptures de contrats, en soutenant de manière générale qu'il « semble » que les catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne, à leur appartenance syndicale ou en raison de leur affectation au sein d'un service dont la suppression est recherchée, et en relevant sans plus de précisions que les catégories retenues ont pour effet de viser spécifiquement les salariés cadres, les requérants n'établissent d'aucune manière que les stipulations de l'accord collectif qui déterminent les catégories professionnelles auraient un caractère discriminatoire à l'égard des salariés cadres de la société. S'ils se prévalent, à titre d'exemple, d'une absence de justification de la différenciation en catégories distinctes des « profils leaders des relations sociales » et des « coordinateurs relations sociales », des postes « HR Business Partner », et des postes « management mono marché » et « management multi marché », il ressort des pièces du dossier que ces éléments ont fait l'objet d'une réponse de la société, le 11 septembre 2025, à un courrier d'observations de l'administration du travail, qui apporte des précisions sur les attendus de ces différents postes, permettant d'écarter tout caractère discriminatoire des stipulations de l'accord déterminant ces catégories professionnelles, auquel se limite le contrôle opéré par l'administration du travail lors de sa validation. Ce moyen doit par conséquent être écarté.

7. En deuxième lieu, les requérants soutiennent que les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi sont discriminatoires envers les salariés cadres du siège, dès lors qu'elles sont systématiquement plus favorables pour les salariés qui travaillent sur un site concerné par une fermeture d'établissement ou par une fermeture de four, ce qui concerne une minorité de salariés cadres, qui sont plus présents sur le siège ou dans les agences commerciales. Toutefois, alors que le fait de traiter différemment des personnes placées dans une situation objectivement différente ne constitue pas, en soi, une discrimination, il ressort des pièces du dossier que l'existence de mesures sociales d'accompagnement différenciées entre les établissements impactés par le projet de réorganisation a été constatée par l'administration du travail et a fait l'objet d'un courrier d'observations à la société le 16 octobre 2025, auquel il a été répondu le 24 octobre 2025 que les raisons objectives et pertinentes de cette différenciation étaient indiquées en préambule de l'accord collectif. Il ressort effectivement de ce préambule que différents facteurs ont été pris en compte pour adapter les mesures sociales à la situation collective et individuelle des salariés concernés, relatifs à la volumétrie des suppressions de poste, aux caractéristiques des bassins d'emplois impactés et aux typologies de population concernée, les établissements de Vayres et Vergèze étant, dans ce cadre, repérés comme particulièrement touchés par des facteurs socio-économiques rendant plus difficile le retour à l'emploi. Il ressort également du plan lui-même que certaines mesures sociales comme la durée de congé de reclassement, la rémunération durant ce congé, et

l'indemnité de reclassement rapide, font l'objet d'une majoration pour les publics fragilisés, d'une part, et pour les salariés du site touché par une fermeture d'établissement (Vergèze) et du site touché par une fermeture de four (Vayres) d'autre part, justifiée par les constats précités. Contrairement à ce que soutiennent les requérants, qui ne contestent ni la pertinence des facteurs socio-économiques retenus ni les constats opérés par site, la seule circonstance que le siège ait été identifié comme un site présentant moins de facteurs socio-économiques défavorables ne révèle pas une discrimination à l'égard des salariés cadres de ce site, et il ne ressort ainsi d'aucune des pièces du dossier que les mesures sociales du PSE seraient entachées de nullité. Ce moyen doit par conséquent être écarté.

8. En troisième lieu et dernier lieu, d'une part, il résulte des dispositions de l'article L. 1233-28 du code du travail que l'employeur, qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, doit réunir et consulter le comité social et économique. A ce titre, le I de l'article L. 1233-30 du même code dispose, s'agissant des entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins cinquante salariés, que l'employeur réunit et consulte le comité 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. (...).* » et que le CSE tient au moins deux réunions. Enfin, aux termes de l'article L. 1233-31 du même code : « *L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. / Il indique : (...)* / *7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.* ».

9. D'autre part, 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.

10. Il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi d'une société, de vérifier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que l'employeur a adressé au comité social et économique, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité ou à des observations ou des injonctions formulées par l'administration, parmi tous les éléments utiles qu'il doit lui transmettre pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause, des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que, en présence de telles conséquences, les actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de

façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. A cet égard, lorsque l'accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à validation porte notamment sur les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, l'administration doit seulement vérifier la régularité de l'information du comité social et économique sur ces éléments, ainsi qu'il résulte des dispositions du I de l'article L. 1233-30 du code du travail cité au point 8.

11. Il incombe également 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 de ces 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 cités au point 9, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs. Ces mesures peuvent figurer, en tout ou partie, dans l'accord collectif. A cet égard, l'administration, pour apprécier si ces exigences sont satisfaites, doit accorder une importance particulière à la circonstance que de telles mesures figurent dans un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi.

12. En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que, dès les premières réunions des CSE d'établissements et du CSE central en avril 2025, l'employeur leur a communiqué une note relative à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, présentant la méthodologie d'analyse des risques et de la charge de travail conduite par deux cabinets, et des mesures d'accompagnement du PSE immédiates en lien avec l'annonce du projet. Ce document a été complété et enrichi au cours de la procédure, notamment par un plan d'actions, suite à des demandes de l'administration du travail et suite aux résultats de l'analyse des risques, et a été annexé en dernier lieu à l'accord portant PSE, présenté pour information aux CSE d'établissements et aux CSE central lors des dernières réunions des 23 et 31 octobre 2025. Le CSE a également été informé, en cours de procédure, de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et a bénéficié de l'accompagnement du cabinet ACTICE qui a consacré tout un chapitre au sujet des risques psycho-sociaux dans son rapport, présenté à la réunion du CSE du 31 octobre 2025. Par suite, et alors que le moyen tiré de l'irrégularité de la consultation du CSE à ce titre est inopérant, comme développé au point 9, le moyen tiré de l'irrégularité de l'information du CSE sur ces éléments, au demeurant soulevé de manière générale, doit être écarté comme manquant en fait.

13. Il ressort également des pièces du dossier, notamment du courrier du 23 octobre 2025 par lequel la société a répondu à des observations de l'administration du travail, et de l'annexe A de l'accord collectif majoritaire intitulée « *note santé, sécurité et conditions de travail* », que l'employeur a prévu des mesures précises et concrètes de prévention des risques psycho-sociaux, tant en ce qui concerne les mesures immédiates en lien avec l'annonce du projet qu'en ce qui concerne le plan d'actions élaboré en réponse à l'analyse des risques, qui apparaissent suffisantes prises dans leur ensemble et qui ont d'ailleurs été validées par les organisations syndicales qui ont signé l'accord auquel elles sont annexées. Si les requérants soutiennent que des risques spécifiques concernant les salariés cadres n'ont pas été identifiés et pris en compte, ils n'établissent pas l'existence de tels risques, distincts de ceux déjà relevés dans l'analyse des risques réalisée par l'employeur et détaillée dans l'annexe A précitée, et qui auraient justifié d'autres mesures que celles déjà présentes dans l'accord telles que les a relevées l'administration du travail dans sa décision de validation. Le moyen tiré du caractère insuffisant de l'analyse des risques psycho-

sociaux et des mesures concrètes prises par l'employeur pour y remédier, et donc de l'insuffisance du contrôle opéré par l'administration du travail dans la décision contestée, doit par conséquent être écarté comme non fondé.

14. Il résulte de tout ce qui précède que Mme D. et autres ne sont pas fondés à demander l'annulation de la décision du 2 décembre 2025 portant validation de l'accord collectif majoritaire fixant le PSE de la société O-I France SAS.

Sur les frais liés au litige :

15. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de la société O-I France, qui n'est pas partie perdante dans la présente instance, la somme que demandent les requérants et, en tout état de cause, le CSE intervenant volontaire, au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens.

16. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge des requérants la somme que demande la société O-I France au titre des mêmes dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1^{er} : L'intervention volontaire du comité social et économique de la société O-I France SAS est admise.

Articles 2 : La requête de Mme D. et autres est rejetée.

Article 3 : Les conclusions formulées au titre des frais de l'instance par le comité social et économique de la société O-I France SAS sont rejetées.

Article 4 : Les conclusions formulées au titre des frais de l'instance par la société O-I France SAS sont rejetées.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à Mme Valérie D., désignée représentante unique des requérants en application de l'article R. 751-3 du code de justice administrative, au comité social et économique de la société O-I France SAS, au ministre du travail et des solidarités, et à la société O-I France SAS.

Copie en sera adressée pour information à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne Rhône Alpes.

Délibéré après l'audience du 21 avril 2026, à laquelle siégeaient :

Mme Bour, présidente,
Mme Duca, première conseillère,
Mme Gros, première conseillère.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 28 avril 2026.

La présidente-rapporteure,

L'assesseure la plus ancienne,

A-S. Bour

A. Duca

La greffière,

C. Touja

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.

Pour expédition,
Un greffier,