

Deux APC en cours chez Michelin : entre recherche de compétitivité et harmonisation sociale

Le premier APC concerne l'usine de Troyes et vise clairement des départs tandis que le second s'inscrit dans le cadre d'une harmonisation sociale post fusion-absorption. Le premier est signé depuis juin dernier, l'autre est en cours de négociation.

Le 25 juin 2025, c'est un APC circonscrit à l'usine de Troyes, spécialisée sur le marché des pneus agricoles, qui a été signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO. L'accord prévoit donc que les 80 salariés qui travaillaient uniquement le samedi et le dimanche passent sur une semaine classique de 5 jours. La justification tient dans le fait que l'usine tourne à 50%...Mais l'APC ne concerne pas seulement l'équipe de "fin de semaine" puisque 142 des 650 salariés sont concernés par une modification d'un ou plusieurs éléments de leur contrat de travail.

Au 23/09/25, 66% des salariés concernés ont accepté les modifications de leur contrat de travail et restent donc dans l'entreprise. Les 33% restants soit 48 personnes refusent ce changement et quittent l'entreprise. Ils ont un "droit au retour" valable jusqu'au 31 mars 2016 si tout ne se passe pas comme prévu si dans leur nouveau projet. Pas de droit à l'erreur valable en revanche pour les salariés qui acceptent les changements en connaissance de cause.

Dans le cadre d'un APC, le licenciement repose sur un motif personnel : le refus d'accepter les nouvelles conditions du contrat du travail. L'employeur n'est tenu qu'à l'indemnité de licenciement réglementaire. Ce n'est pas le cas sur l'APC de Michelin, négocié par les équipes syndicales locales.

"Les salariés ont organisé leur vie en travaillant uniquement le samedi et le dimanche. C'est un changement radical que de passer sur une semaine classique de travail. A fortiori pour les personnes qui menaient une autre activité professionnelle la semaine. C'est un préjudice. L'indemnité de départ

en cas de refus de la nouvelle organisation du travail est au moins aussi importante que dans le cadre des PSE déjà négociés. C'était la condition de notre signature", souligne Jean-Pierre Mendes, élu CFDT au CSE du site de Troyes.

APC et GEPP

A noter que cet APC s'articule avec l'accord de GEPP. Les sortants avaient le choix entre un licenciement, sans ou avec accompagnement. Dans ce dernier cas, les sortants bénéficient des conditions d'accompagnement des salariés dont les postes sont identifiés comme en voie de disparition dans le cadre de la GEPP et qui se portent volontaires pour un départ.

"Les salariés qui menaient la semaine une autre activité optent majoritairement pour un licenciement dans le strict cadre de l'APC plutôt que de choisir le Congé de Mobilité Volontaire de notre accord de GEPP qui prévoit un accompagnement et des droits à la formation mais avec une indemnisation un peu inférieure", précise Jean-Pierre Mendes. Sur les 48 sortants, 30 ont opté pour la formule sans GEPP.

Cet APC va-t-il contribuer à remettre l'usine sur les rails ?

"La restructuration ne s'impose pas sur le site de Troyes. Le taux de charge inférieur à 50% est la conséquence d'une volonté stratégique de la direction de privilégier la marge par rapport au volume et à la part de marché. L'APC est un PSE déguisé moins contraignant", considère Romain Baciak, le délégué syndical central CGT, non signataire de l'APC et qui l'aurait été tout autant si cela avait été un PSE. Une CGT qui demande la réinternalisation des productions délocalisées dans des pays à bas coût.

APC et harmonisation sociale

Un APC a été mis sur la table par la direction dans le cadre de la fusion-absorption de Pneu Laurent, une filiale de 450 salariés, implantée à Avallon et spécialisée dans le rechapage des pneus sur les marchés des poids-lourds et du génie civil. L'usine d'Avallon, le site historique de la société créée en 1952 est là aussi en sous-charge...mais la justification de l'APC repose d'abord sur une volonté d'harmonisation sociale.

"Dans le contexte économique actuel des pneus rechapés, mieux vaut intégrer la holding plutôt que rester une filiale isolée. Nous serons particulièrement vigilants sur les conséquences concrètes pour les salariés des modifications apportées à leur contrat de travail tant en matière de temps de travail, de rémunération et de mobilité. Les écarts entre les statuts collectifs des deux sociétés sont d'autant plus

importants que Pneu Laurent cultive historiquement son autonomie alors que Michelin en est le principal actionnaire depuis 1973. L'harmonisation va être un chantier complexe à mener", annonce Jean-François Landemaine, le délégué syndical central de la CFE-CGC. La négociation est en cours. La prochaine séance est prévue pour le 10 décembre. Quid d'un potentiel alignement des conditions de départs avec l'APC de Troyes ? Cela dépendra des conséquences sur les contrats de travail. Selon Romain Baciak, "fusionner Pneu Laurent dans la manufacture Michelin, c'est la meilleure façon de s'en débarrasser à terme".