

PSE & RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La Direccte doit contrôler l'employeur !

Depuis 2013, l'administration du travail homologue ou valide les plans de sauvegarde de l'emploi. Mais il est attendu plus qu'un contrôle de l'accord majoritaire sur le PSE ou du document unilatéral de l'employeur. La prise en compte des RPS doit être sérieuse.

Qui connaît le tribunal des conflits ? Le tribunal des conflits est une juridiction composée, à parité, de membres du Conseil d'État et de la Cour de cassation qui a, parmi ses missions, celle de résoudre les conflits de compétences entre l'ordre judiciaire et l'ordre administratif, et de prévenir le cas de décisions contraires rendues dans un même litige. C'est ainsi que confronté à une restructuration qui comprenait un projet de licenciement économique collectif de plus de 10 salariés, et donc un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE),

ce tribunal a dû désigner le juge compétent pour se prononcer sur le contrôle des risques induits sur la santé et la sécurité des salariés.

Quid de la consultation du CSE ?

En effet, en cas de PSE, la consultation du comité social et économique porte non seulement sur le motif économique et l'accompagnement social des salariés qui quittent l'entreprise, volontairement ou contraints, mais aussi sur la réorganisation projetée. Les impacts sur la santé doivent être pris en compte pour les « sortants », mais qui se préoccupe des « restants » dont les conditions de travail sont impactées par le départ des

collègues et une nouvelle organisation de leurs tâches. En cas de consultation sur un plan de sauvegarde de l'emploi, le CSE peut avoir le soutien d'un expert-comptable. Si les élus le souhaitent, le comptable sollicité sera assisté d'un expert agréé pour apprécier les impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Tous les CSE ne le font pas quand la négociation semble convenable. Et c'est bien dommage car on en vient à oublier le travail et ses conséquences sur la santé. Les représentants du personnel ne savaient même plus vers qui se tourner pour le contrôle des mesures d'évaluation et de prévention. Conduire un PSE n'exonère pas l'employeur de son



Par Ronan Darchen

obligation de sécurité, et le tribunal des conflits s'est prononcé dans une décision du 8 juin 2020 !

Qui contrôle quoi ?

Depuis la loi du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi et de compétitivité des entreprises, le contrôle de la procédure et du PSE a basculé de l'ordre judiciaire vers l'ordre administratif et donc la Direccte. Le juge administratif s'est ainsi vu confier, en 2013, en aval de la décision de la Direccte, l'essentiel du contentieux relatif au PSE (article L 1235-7-1 du Code du travail). Toutefois, en novembre 2019, la Cour de cassation avait admis, qu'en dépit de l'existence d'une décision d'homologation ou de validation du PSE par la Direccte, le juge judiciaire était compétent pour se prononcer sur les risques psychosociaux liés à la mise en œuvre du projet de restructuration. Mais qui saisir au début de la procédure ? Le point qui n'était pas tranché concernait donc la phase de consultation sur le PSE. Le tribunal judiciaire pourrait-il suspendre un projet de réorganisation au motif que les mesures du PSE encore en négociation ne seraient pas suffisantes pour prévenir les RPS ?

« Conduire un PSE n'exonère pas l'employeur de son obligation de sécurité, et le tribunal des conflits s'est prononcé dans une décision du 8 juin 2020 ! »

Le tribunal des conflits a répondu : puisque la procédure de PSE est contrôlée par la Direccte, la prise en compte et la prévention des RPS sont dans son périmètre d'intervention. L'affaire examinée concernait une entreprise filiale de General Electric. La société Alstom Grid avait présenté un projet de réorganisation avec un PSE qui a fait l'objet d'un accord majoritaire signé le 19 novembre puis, qui fut validé par la



Direccte le 31 décembre 2019. Cependant, le 13 novembre, avant la décision de la Direccte et la signature de l'accord, un syndicat saisissait le juge des référés du TGI de Nanterre pour demander la suspension du projet de réorganisation car l'employeur n'avait pas présenté des mesures d'identification et de prévention des risques psychosociaux des salariés. Le 11 décembre 2019, le TGI ordonnait à la société de suspendre son projet tant que l'évaluation des risques

psychosociaux liés aux tâches et à la charge de travail des salariés « restants », et un plan de prévention des risques pour garantir leurs conditions de travail ne seraient pas établis.

Le tribunal des conflits a considéré que le juge judiciaire sortait de son registre et perturbait la compétence de la Direccte qui, avant de valider ou homologuer un PSE, doit contrôler les mesures prises au titre de l'obligation de prévention des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Aucun texte ne le disait explicitement mais le CSE et les organisations syndicales savent à présent vers qui se tourner pendant le PSE ! Ce n'est qu'après la procédure que le juge judiciaire retrouvera, toutefois, sa compétence comme le confirme un arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2019 (n° 18-13.887).

SÉCURITÉ & SANTÉ

En référence à l'article L 4121-1

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.

Un rôle important de la Direccte

Elle a l'obligation de contrôler la qualité de l'information et la régularité de la consultation autant que les mesures que l'employeur impose ou négocie. Les conséquences économiques de la crise sanitaire conduisent à une recrudescence des PSE. Moralité : on peut craindre que ce ne soit qu'un début. Des entreprises connaissent de vraies difficultés et des chutes d'activité. Néanmoins, un effet d'aubaine n'est pas exclu pour rationaliser encore les process de travail et réduire la masse salariale. Réorganisation du travail, nouveaux modes de collaboration et environnements chamboulés, augmentation de la pression... Il est impossible de nier que cela ►►



► peut avoir un impact sur la santé des salariés, « sortants » comme « restants ». Le CESE (Conseil économique, social et environnemental) avait déjà attiré l'attention sur la nécessité d'une démarche de traitement des RPS en amont des restructurations.

Dès le mois de juillet 2020, un jugement a fait application de la décision du tribunal des conflits. En effet, le tribunal administratif de Montreuil a annulé le PSE unilatéral de l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) en date du 23 juillet 2020 et par voie de conséquence, l'homologation de la Direccte d'Île-de-France qui était intervenue au mois de décembre 2019 pour autoriser plus de 1 500 suppressions de postes. Le jugement a critiqué d'une part, les catégories professionnelles retenues par l'employeur et d'autre part, le manquement à l'obligation de prévention des risques pour la santé et la sécurité des salariés maintenus en poste. Concernant ce second point, il est établi, aujourd'hui, qu'il est suffisant pour motiver l'annulation de l'homologation d'un document unilatéral mais également une validation d'un accord majoritaire sur les mesures sociales. La Direccte a un devoir de contrôle dans les deux cas qu'elle doit effectuer sérieusement et complètement. Le tribunal administratif a précisé que ce contrôle consiste notamment à vérifier le caractère suffisant des mesures d'évaluation et de prévention des risques, ainsi que les informations fournies aux représentants du personnel. Et de rappeler l'article L 4121-1 que les élus des commissions santé, sécurité et

conditions de travail connaissent bien. À noter que depuis le 1^{er} avril 2021, les missions exercées par les Direccte le sont par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), sous l'autorité desquelles seront placés les services d'inspection du travail (voir page 48).

« Le tribunal des conflits a répondu : puisque la procédure de PSE est contrôlée par la Direccte, la prise en compte et la prévention des RPS sont dans son périmètre d'intervention »

Et tout aussi important pour le CSE

Le jugement de l'AFPA est instructif pour le CSE et les organisations syndicales et montre tout l'intérêt qu'il y a à ne pas se précipiter sur la négociation des mesures d'accompagnement des départs sans avoir préalablement ou, au moins simultanément, creusé le projet de l'employeur pour l'avenir. Prévenir les risques psychosociaux, ce n'est pas consoler du traumatisme. L'examen minutieux de l'organisation

projetée peut vous permettre d'identifier un sureffectif exagéré et de récupérer des postes, de mettre en évidence des incohérences imposant de revoir le projet. La sauvegarde de l'emploi passe aussi par là. Les périodes de plan de sauvegarde de l'emploi provoquent des dysfonctionnements et déstabilisent les salariés qui se trouvent exposés à des facteurs de risques psychosociaux. Déprime, anxiété, stress voire pire ne sont pas rares et la responsabilité des entreprises est engagée. Et cela ne veut pas dire oublier la détresse de ceux qui seraient licenciés, évidemment. Les moyens du PSE doivent aller au-delà du numéro vert.

Dès l'ouverture de la procédure de consultation sur un plan de sauvegarde de l'emploi, les exigences du comité social et économique doivent donc porter non seulement sur la justification économique et la pertinence de l'accompagnement social, mais doivent également faire en sorte que le risque ne devienne pas un trouble psychosocial. En clair, cela signifie que l'information-consultation doit porter sur l'évaluation des impacts humains avant la mise en œuvre de la réorganisation. Cela passe par une analyse des changements visés et la perception des salariés qui y seront confrontés. L'objectif consistera donc à définir des moyens de protection et de prévention, et mieux encore, à modifier le projet. Il va sans dire que les dernières réformes complexifient les choses : des comités confrontés à un PSE n'ont pas toujours le réflexe de désigner un expert-comptable et encore moins un expert sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. L'expertise unique en cas de PSE, organisée par la loi Rebsamen de 2015, n'aide pas. La disparition du CHSCT voulue par les ordonnances Macron contribue à reléguer les moyens des représentants du personnel pour agir et être soutenus. De toute évidence, le législateur dira que les attributions et moyens sont toujours là. Pour autant, en ne facilitant pas la lecture et en globalisant l'expertise, il ne rend pas service aux salariés et ne porte pas toujours bien haut les enjeux de santé au travail. Autant dire que CSE et commission SSCT doivent rester sur le pont, veiller au grain et ne pas hésiter à actionner les leviers à leur disposition. À commencer par la sensibilisation à la transformation des conditions de travail post-réorganisation de leurs interlocuteurs au sein de la Direccte. ■



VEILLE JURIDIQUE

Les Direccte remplacées par les Dreets

Depuis le 1^{er} avril 2021, les missions des Direccte sont exercées par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Les services d'inspection du travail, eux, sont placés sous leur autorité.

Les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) regroupent, à cette date, les missions auparavant effectuées, au niveau régional, par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale (décret art. 1).

En Île-de-France, cette nouvelle entité est ainsi dénommée : « *direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets)* ». Elle comprend un siège à Paris et une unité départementale (décret art. 9) dans chaque département de la petite couronne. En outre-mer, elle prend le nom de directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Deets) (décret art. 11).

Nouvel interlocuteur de l'employeur

Dans l'ensemble des dispo-

sitions réglementaires en vigueur, les références aux « *directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et à leurs directeurs* » sont remplacées par une référence aux « *directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et à leurs directeurs* » (décret art. 28, X-1^o). Les Dreets deviennent donc le nouvel interlocuteur des employeurs dans les cas où intervenaient, par le passé, les Direccte. Depuis le 1^{er} avril, les demandes d'homologation ou de validation des PSE, d'homologation des ruptures conventionnelles du contrat de travail et de validation des accords de rupture conventionnelle collective doivent dorénavant être adressées à cette autorité administrative notamment. Sur rapport de l'inspecteur du travail, c'est également les Dreets qui mettent en demeure l'employeur de prendre toute

mesure pour faire cesser une situation de danger, par exemple.

Les missions des Dreets

En matière de travail et d'emploi et selon le décret art. 2 et 4, ces Dreets et les Deets, en outre-mer, ont en charge la politique du travail

et des actions d'inspection de la législation du travail, une mission dévolue à un pôle spécialisé « politique du travail » ; la politique de l'emploi, de l'accompagnement des transitions professionnelles, de l'anticipation et de l'accompagnement des mutations économiques. Notamment pour l'application des dispositions du Code du travail qui concerne les licenciements économiques avec PSE et les ruptures conventionnelles collectives (RCC), le développement de l'apprentissage et le contrôle des acteurs de la formation professionnelle ainsi que la mise en œuvre des programmes du Fonds social européen (FSE). Elles mènent également des actions visant à mobiliser et à coordonner les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle et du monde économique sur le parcours des personnes les plus éloignées du marché du travail. Elles ont également pour mission de prévenir et lutter contre les discriminations mais aussi de promouvoir l'égalité des chances. Le décret 2009-1377 du 10 novembre 2009, relatif à l'organisation et aux missions des Direccte, est abrogé en conséquence (décret art. 28, XI). ■

INSPECTION DU TRAVAIL

Des spécificités préservées

Les sections d'inspection seront rattachées aux nouvelles directions régionales. Toutefois, la nouvelle organisation préserve les spécificités propres aux actions de l'inspection dans le cadre des conventions de l'organisation internationale du travail (décret art. 3). Si les Dreets sont placées sous l'autorité du préfet de région, les missions relevant de l'inspection du travail continuent d'être placées sous l'autorité de la direction générale du travail (décret art. 1). La section d'inspection reste l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. Les articles R 8122-1, R 8122-2, R 8122-4, R 8122-6, R 8124-4 et R 8322-2 relatifs à l'organisation du système d'inspection du travail sont adaptés en conséquence (décret art. 6).

(source : *La Quotidienne*, Editions Francis Lefebvre).