

## prestataires rh

Communiqué

Alexandre Bensoussan,  
Karine Bézille,  
Sandra Hundsdörfer,  
et Sophie Marinier,  
Avocats associés



LPA-CGR avocats

# Importance des risques psychosociaux (RPS) dans les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et contrôle des DREETS

Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un PSE, l'employeur doit se conformer à des obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale<sup>1</sup> des travailleurs ainsi que de prévenir les RPS inhérents à une réorganisation.

Un tel contrôle est opéré par l'administration. A cet effet, le 8 juin 2020<sup>2</sup>, le Tribunal des conflits, par le biais d'une interprétation extensive des textes portant sur l'obligation de sécurité, a clarifié la répartition des compétences des juridictions administratives et judiciaires en matière de litiges portant sur les RPS et le PSE :

- les juridictions administratives sont compétentes pour ce qui relève du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et de l'appréciation faite par la DREETS des mesures d'évaluation et de prévention des risques dans ce cadre ;
- les juridictions judiciaires sont compétentes pour ce qui relève de la mise en œuvre de l'accord collectif ou du document unilatéral (ou est sans lien avec le projet de réorganisation)<sup>3</sup>.

Dans le cadre de son contrôle, la DREETS sera attentive aux périmètres d'évaluation des risques

et du plan d'action :

- Premier périmètre relatif aux salariés concernés (victimes et rescapés) afin de déterminer les éventuels RPS, notamment accentués par la crise sanitaire et les mesures de prévention adoptées pour les éviter.
- Second périmètre relatif à la temporalité : de l'annonce du PSE (la communication devra faire l'objet d'une évaluation de ses conséquences en matière de RPS et des mesures devront déjà avoir été prévues par l'employeur alors même que la phase d'information/consultation n'en sera probablement qu'à son tout début) jusqu'à la date de fin de l'opération envisagée même si aucune modification des conditions de travail exigeant des mesures particulières de la part de l'employeur ne découle de la réorganisation<sup>4</sup>.

### Modalités pratiques et renforcement du contrôle

La DREETS (et, le cas échéant, le juge administratif) va opérer un contrôle élargi pour vérifier que l'employeur a respecté son obligation de sécurité (e.g., contenu des informations transmises au CSE, mesures de prévention mises en œuvre qui auront fait l'objet d'une évaluation précise et préalable par l'employeur en vue de préserver la santé et la sécurité de ses salariés et de prévenir les risques psycho-sociaux induits par le projet de réorganisation<sup>4</sup>; caractère suffisant et utile des mesures et leur adaptation au cours de la procédure, assistance effective de l'expert du CSE sur ce volet santé, sécurité, etc.). Ce contrôle est anticipé au moment même où la DREETS est informée du projet de réorganisation envisagé par la société puisqu'elle adresse des guidelines

spécifiques<sup>5</sup> et dresse une liste de mesures pouvant être prises par l'employeur.

Ce contrôle est alors réalisé une fois la demande d'homologation ou de validation adressée à la DREETS et consiste en l'analyse des mesures effectivement décidées et mises en œuvre par l'employeur dans le cadre du PSE qui peuvent consister en :

- « Le recours par les salariés au médecin du travail et au service de santé au travail chargé d'informer la direction des ressources humaines des situations à risque qu'ils auraient identifiées »<sup>6</sup>;
- « Une présence accrue du médecin du travail pouvant être sollicitée en fonction des besoins des salariés »<sup>7</sup> ;
- « Un soutien psychologique, via un numéro vert [...] permettant la prise en charge anticipée et collective des salariés », « une écoute renforcée comprenant des entretiens avec des consultants ayant un profil et une formation de psychologue au travail »<sup>8</sup>;
- « L'intervention de l'expert du CSE sur le volet santé sécurité du projet de réorganisation »<sup>9</sup>.

Dans ces conditions, l'employeur devra veiller au triptyque classique d'échange avec le CSE :

- Ordre du jour : un point expressément relatif à l'information du CSE sur les conséquences du projet envisagé sur les conditions d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et sur la prévention des risques psycho-sociaux devra y être porté.
- Document d'information-consultation : il est recommandé de prévoir dans le PSE, un livre III dédié aux conséquences du projet de réorganisation sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et la prévention des risques

psychosociaux.

- Avis du CSE : bien que les dispositions légales n'imposent pas une consultation distincte du CSE sur les conséquences des licenciements en matière de santé, de sécurité ou des conditions de travail des salariés, en ce compris, les risques psychosociaux, la prudence consiste à recommander aux entreprises de prévoir une consultation distincte sur ces aspects.

En tout état de cause, la décision de la DREETS devra faire état, dans sa motivation, de son appréciation des éléments soumis à son contrôle sur l'impact du PSE sur les conditions de travail et la prévention des risques opérée par l'employeur.

Ainsi, doivent apparaître à tout le moins, les éléments essentiels de son examen et ceux tenant au caractère suffisant des mesures contenues dans le PSE au regard des moyens de l'entreprise, notamment afin de démontrer le contrôle réalisé, le contenu des mesures d'évaluation et de prévention des risques prévues par le PSE et ainsi, limiter les recours contre la décision d'homologation ou de validation intervenue.

### Problématiques soulevées par le contrôle des DREETS sur les RPS

L'extension du contrôle des DREETS soulève une première interrogation sur les modalités d'appréciation de la suffisance des mesures prévues par le PSE. L'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur étant une obligation de moyen<sup>10</sup>, quels critères seront retenus pour apprécier la suffisance des mesures.

La DREETS va prendre en compte les moyens dont disposent la société mais également le groupe auquel cette dernière appartient. Ainsi, l'administration sera plus vigilante

à l'égard des entreprises appartenant à un groupe, avec notamment une présence à l'international, pour lesquelles, elle s'attendra à ce que les mesures mises en œuvre soient plus importantes. De plus, ce risque de contentieux est accru par l'appréciation qui sera faite par les DREETS compétentes territorialement : des différences d'appréciation sur les mesures prévues au PSE pourront conduire à des décisions d'annulation ou non différentes selon les juridictions. Enfin, dans son contrôle, la DREETS devra également faire la distinction entre ce qui relève de la réorganisation (et donc soumis à son appréciation) et ce qui relève de l'organisation « normale » de la société et donc pas du projet de réorganisation. A n'en pas douter, ces sujets seront source de contentieux administratif et judiciaire.

Par Sophie Marinier, avocate associée et Sarah Haouchine, avocate collaboratrice

<sup>1</sup> Article L. 1235-57-3 et L. 4121-1 du Code du travail

<sup>2</sup> T. confl., 8 juin 2020, n°C4189, Syndicat CGT Alstom Grid Villeurbanne c/ Sté Grid Solutions

<sup>3</sup> CAA Paris, 25 janvier 2022, n°21PA05618

<sup>4</sup> CAA Versailles, 29 novembre 2021, n°21VE02582

<sup>5</sup> Prévoir des mesures de protection des salariés, telles que des actions de prévention, des actions de formation et d'information, une organisation et des moyens adaptés ; présentation d'une grille d'identification et d'évaluation des risques santé-sécurité liés à la restructuration, faisant apparaître la méthode retenue basée sur des éléments concrets ; un plan de prévention des risques listant et détaillant les actions déjà réalisées et celles prévues par l'employeur pour limiter les risques identifiés, etc.

<sup>6</sup> CAA Marseille, 7<sup>e</sup>, 5 février 2021, n°20MA04099

<sup>7</sup> CAA Marseille, 7<sup>e</sup>, 5 mars 2021, n°20MA04734 CAA Paris, 3<sup>e</sup>, 30 juin 2021, n°21PA02439

<sup>8</sup> CAA Marseille, 7<sup>e</sup>, 5 février 2021, n°20MA04099

<sup>9</sup> CAA Versailles, 9 mars 2022, n°21VE03335

<sup>10</sup> Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444

## Contact :

- 136, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris
- 01 53 93 30 00
- smarini@lpalaw.com
- www.lpalaw.com