

Chronique Contrat de travail Précisions du Conseil d'Etat sur les projets de restructuration A- A+ Christine Hillig-Poudevigne et Lucas Aubry, YARDS

[A-A+](#)



Christine Hillig-Poudevigne et Lucas Aubry, YARDS

Le Conseil d'État vient de préciser les règles applicables en matière de plan de sauvegarde de l'emploi concernant la prise en compte des risques sur la santé physique et mentale des salariés et les règles régissant la rupture conventionnelle collective dans le cadre d'une cessation d'activité. Christine Hillig-Poudevigne et Lucas Aubry, respectivement avocate associée et avocat conseil au sein du cabinet YARDS, reviennent sur ces décisions.

Les risques sur la santé physique et mentale des salariés doivent être expressément pris en compte dans l'élaboration d'un PSE (décisions du Conseil d'Etat du 21 mars 2023, n° 450012, 460660 et 460924)

Depuis le début des années 2000, une jurisprudence abondante consacre et précise la notion d'obligation de sécurité de l'employeur en matière de santé au travail.

Le code du travail rappelle à ce titre que "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs" (article L.4121-1).

Les arrêts du Conseil d'Etat, rendus le 21 mars 2023, abordent la question des risques sur la santé physique et mentale des salariés dans le contexte d'une réorganisation de l'entreprise.



La mise en oeuvre d'une réorganisation assortie d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est une période délicate qui peut générer pour l'ensemble des salariés des risques sur leur santé.

A ce titre, il est important d'anticiper et d'évaluer les potentiels risques qui concernent tout à la fois les salariés directement impactés par le PSE (menacés d'un licenciement pour motif économique) mais également les autres salariés, plus indirectement concernés, qui resteront dans l'entreprise à l'issue de la mise en oeuvre de la réorganisation et qui peuvent voir leurs conditions de travail impactées.

L'employeur doit anticiper et prendre en compte tous ces risques dans le cadre de son obligation de sécurité lors de l'élaboration d'un PSE. Les partenaires sociaux sont d'ailleurs de plus en plus exigeants sur cette question.

Les faits à l'origine des décisions

Les décisions du Conseil d'Etat ont été rendues dans le cadre de deux PSE établis par décision unilatérale. Dans les deux cas, l'autorité administrative (la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - Dreets) avait homologué le document unilatéral. Les décisions d'homologation, contestées en justice, ont été annulées par la cour administrative d'appel sur le fondement essentiellement de l'absence de contrôle par la Dreets du contenu du document unilatéral sur les actions prises par l'employeur pour prévenir les risques sur la santé physique et mentale des salariés.

Le Conseil d'Etat a validé les décisions de la cour administrative d'appel, ce qui lui a permis de préciser sa position concernant la prise en compte des risques sur la santé des salariés dans le contexte d'un PSE.

Le contrôle de la DREETS au stade de l'élaboration du PSE

La Dreets est l'interlocuteur direct de l'employeur et des partenaires sociaux lors de l'élaboration d'un PSE et peut d'ailleurs intervenir dès ce stade.

En effet, si le sujet de la prévention des risques sur la santé des salariés n'est pas ou est insuffisamment abordé par la société, la Dreets peut, éventuellement sur demande des partenaires sociaux :

- adresser des observations / propositions à l'employeur ;
- enjoindre l'employeur à fournir des informations.

Lorsque la Dreets fait usage de ces pouvoirs, des échanges avec la Dreets et les partenaires sociaux s'engagent et il est évidemment recommandé de répondre précisément aux demandes de la Dreets. A défaut, il existe un risque important de refus d'homologation du PSE par la Dreets.

Le contrôle de la Dreets au stade de l'homologation

Dans le cadre de l'homologation, le Conseil d'Etat précise que la DREETS dispose d'un double contrôle.

1. Le contrôle de la régularité de l'information-consultation du CSE

La Dreets contrôle la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE. Le CSE doit notamment être informé et

consulté sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

L'employeur doit transmettre au CSE "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" :

- une identification / évaluation des conséquences de la réorganisation sur la santé des salariés ;
- et, si des risques sont identifiés, les actions projetées pour prévenir les risques et protéger les salariés.

2. Le contrôle du contenu du PSE

La Dreets doit également vérifier que l'entreprise a pris en compte les risques sur la santé physique et mentale des salariés dans le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi.

Le Conseil d'Etat précise que la Dreets doit, dans un premier temps, vérifier si la réorganisation présente des risques pour la santé des salariés, notamment sur la base des échanges avec le CSE (échanges d'informations, débats lors des réunions, observations et injonctions éventuelles).

La Dreets doit, dans un second temps, si elle a identifié des risques (ce qui sera concrètement toujours le cas), vérifier que le document unilatéral comporte bien des mesures concrètes pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. L'appréciation de la Dreets doit être globale et répondre à la question suivante : est-ce que les mesures, prises dans leur ensemble, permettent de prévenir les risques et, ainsi, de protéger les salariés ?

A défaut de telles mesures, la Dreets doit refuser l'homologation du document unilatéral. C'est ce contrôle qui n'a pas été opéré, dans les deux cas d'espèce, par la Dreets.

Une décision transposable à d'autres situations ?

Les arrêts du 21 mars concernaient des PSE régis par un document unilatéral.

Suivant les conclusions du rapporteur public, les mêmes principes devraient s'appliquer (avec de simples adaptations) concernant les PSE régis par accord collectif et les entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaire.

Conclusion

Les décisions du Conseil d'Etat du 21 mars 2023 ne bouleversent pas les règles de prise en compte des risques sur la santé des salariés dans l'élaboration d'un PSE. Elles permettent néanmoins de réaffirmer les règles préexistantes et d'apporter une véritable grille de lecture des règles applicables.

Un accord de rupture conventionnelle collective ne peut pas être validé en cas de cessation d'activité (décision du Conseil d'Etat du 21 mars 2023, n° 459626)

Dans un autre arrêt en date du 21 mars 2023, le Conseil d'Etat a jugé qu'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) ne peut pas être validé par la Dreets lorsqu'il est conclu dans le contexte d'une cessation d'activité.

Pour rappel, le dispositif de RCC permet de procéder à la rupture du contrat de travail sous réserve que la rupture repose sur un commun accord des parties et qu'elle ne soit pas imposée par l'une des parties. Ce dispositif nécessite la négociation d'un accord collectif et la validation de l'accord par la Dreets.

Un tel accord peut être signé dans un contexte de difficultés économiques, ce que rappelle utilement le Conseil d'Etat, mais à la condition que l'accord soit exclusif de toute rupture du contrat de travail imposée au salarié.

Ainsi, la RCC repose sur un principe essentiel : celui du choix du salarié d'accepter ou non le dispositif.

Or, selon le Conseil d'Etat, il n'existe pas de choix si le salarié refusant le dispositif est licencié, "de façon certaine", pour motif économique à l'issue de la période d'application de l'accord de RCC.

En l'espèce, l'employeur avait un projet de fermeture d'un site et de transfert des salariés vers d'autres sites. L'employeur avait transmis à son CSE une note d'information précisant notamment que si plus de dix salariés devaient refuser la modification de leur contrat de travail nécessitée par ce transfert, il devait alors envisager la mise en place d'un PSE.

Dans le cadre de ce projet de fermeture et de transfert, l'employeur avait négocié un accord portant RCC prévoyant qu'il n'y aurait aucun licenciement pour motif économique pendant sa mise en oeuvre.

Ce contexte, assumé par l'employeur qui a été parfaitement transparent sur ses intentions et qui a négocié l'accord de RCC après avoir décidé de la fermeture du site, a plaidé en défaveur de ce dernier car, en réalité, il ne laissait pas de véritable choix aux salariés. En effet, si les salariés refusaient la rupture d'un commun accord de leur contrat de travail par le biais du dispositif de la RCC, ils étaient nécessairement, "à la fin de la période d'application" de l'accord RCC, licenciés pour motif économique s'ils refusaient leur transfert vers un autre site (on comprend de l'arrêt que les contrats de travail ne contenaient pas de clause de mobilité).

Par conséquent, le Conseil d'Etat a jugé que le salarié n'avait pas un vrai choix et que la rupture ne reposait pas sur un commun accord mais sur un choix imposé par l'employeur.

Cette décision n'est pas vraiment une surprise car elle est conforme à l'esprit des textes mais aussi à la position du ministère du travail qui avait précisé, dans un questions/réponses du 13 avril 2018, que la RCC "ne doit pas être proposée dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site, ce qui aurait pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et de ne pas permettre le maintien dans l'emploi des salariés non-candidats à un départ".

Lorsque l'employeur souhaite mettre en oeuvre une réorganisation et négocier un accord de RCC, il doit donc s'interroger si le salarié va perdre, de façon certaine ou non, son emploi s'il refuse la RCC.

Mais combien de temps faut-il attendre pour supprimer le poste du salarié qui a refusé la RCC ? La cour administrative d'appel de Paris a jugé, le 14 mars 2022 (21PA06607), qu'une procédure d'information-consultation sur un PSE peut être engagée quelques semaines seulement après la signature d'un accord de RCC dès lors que le PSE respecte les dispositions de l'accord de RCC et ne prévoit pas de licenciement durant sa période d'application (en l'espèce, un peu plus d'un an). On peut s'interroger si cette position sera partagée par le Conseil d'Etat.