

Pas de PSE valable sans évaluation sérieuse des RPS



Bonjour Tom ! Il paraît qu'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) peut être annulé si l'employeur n'a pas évalué les RPS (risques psychosociaux). Je croyais que c'était le motif économique qui justifiait les licenciements.

Bonjour Chris. En fait tu as deux fois raison : le licenciement doit reposer sur un motif économique qu'il appartient à l'entreprise de démontrer mais l'employeur doit aussi prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés, qu'ils restent à l'effectif ou qu'ils soient licenciés.



Concrètement, comment peut-on vérifier que l'employeur fait ce qu'il faut pour la santé ?



Les PSE sont ce qu'on appelle des « grands licenciements ». Ils sont présentés dans les entreprises de plus de 50 salariés qui envisagent de licencier au moins 10 collaborateurs. La consultation du CSE est alors triple même si on ne parle que d'une seule procédure : l'employeur doit présenter ses raisons économiques (le langage courant parle d'un « livre 2 » qui renvoie aux articles du code du travail) et ses mesures d'accompagnement (le « livre 1 », « plan social » hier, « PSE » aujourd'hui) mais également ses mesures de prévention des RPS (on peut parler de « livre 4 » en référence à l'article L 4121-1 du code du travail).



Mais pourquoi n'en parle-t-on qu'aujourd'hui ?

Des comités, des syndicats et des experts se battent de longue date sur le sujet mais il faut de la persévérance pour faire progresser la protection des salariés. En 2013, la loi a confié à l'administration du travail le contrôle des procédures avec pour mission de valider en cas d'accord majoritaire ou d'homologuer en cas de document unilatéral le contenu des PSE.

L'objectif de favoriser la négociation de l'accompagnement social et de limiter le contentieux mené par les comités et les syndicats a conduit les DIRECCTE (DREETS aujourd'hui) à se focaliser sur les mesures sociales. Des cours d'Appel administratives et le Conseil d'Etat les ont rappelées à l'ordre : le contrôle de la procédure est aussi important et une consultation PSE doit comprendre une information économique (L2) et des mesures de prévention (L4) consistantes. Le 8 juin 2020, le tribunal des conflits a acté que les tribunaux administratifs devaient « vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques, notamment psychosociaux ».





Mais Tom, cela fait longtemps que le syndrome du survivant est connu et que des cellules d'écoute sont proposées pour les salariés qui perdent leur emploi.

Insuffisant Chris ! La prévention tertiaire n'est déjà plus vraiment de la prévention ! Il faut agir avant et pendant. Dès 2012, une affaire FNAC expliquait ce que l'employeur devait faire à savoir montrer qu'en amont de la réorganisation, il a évalué les risques de son projet. Il est question alors d'organisation et de charge de travail, pas uniquement de cellule d'écoute post PSE. Cette évaluation doit conduire à un plan d'action concret sur lequel le CSE se positionnera (en 2012 c'était le CHSCT).



Tom, les CHSCT ont disparu et les CSSCT ne peuvent pas désigner d'expert.

Mais le CSE le peut ! La loi prévoit une expertise unique portée par l'expert-comptable du CSE mais il peut lui être associé un expert Qualité de l'emploi et des conditions de travail. Enfin, j'insiste, expert désigné ou non, l'employeur doit réaliser cette évaluation et ce plan d'actions : quand un PSE est projeté, la réorganisation collective du travail doit être abordée.



Comment le CSE peut-il agir s'il considère que l'évaluation est bâclée et que les mesures sont insuffisantes ?

En interpellant la DREETS qui doit exercer ce contrôle tout au long de la procédure de consultation et au moment de valider ou homologuer le PSE. Un courrier d'observations de la DREETS voire une demande d'injonction pendant le délai de consultation produisent généralement de l'effet. Le CSE et les DS doivent être actifs et mobiliser l'administration du travail.



Et si l'employeur passe outre ?

L'entreprise a besoin de la validation ou de l'homologation de son PSE. Un refus de la DREETS l'oblige à reprendre la consultation et améliorer son projet. Si jamais le PSE est homologué, il restera possible de contester la décision devant le juge administratif dans les deux mois. CSE, syndicats et salariés concernés peuvent agir.





Tom, les salariés auront été licenciés à cette date !

Ma chère Chris, le licenciement est nul quand le PSE n'est ni validé, ni homologué ou lorsque le juge administratif annule la validation ou l'homologation. Dès lors, le juge judiciaire pourra ordonner la poursuite du contrat de travail ou octroyer une indemnité à la charge de l'employeur négligeant. Retenons en tous cas que les représentants du personnel confrontés à un PSE ont bien plus que la seule négociation des indemnités de départs à discuter avec l'employeur et que le recours aux experts est sans doute incontournable.

