

SANTÉ AU TRAVAIL Réorganisation de l'entreprise – Ruptures des contrats de travail et mise en œuvre d'un PSE – Atteintes à la santé et la sécurité des salariés – Demande syndicale de suspension de la réorganisation – Tribunal compétent – Juge judiciaire – Atteinte établie (non).

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6^{ème} chambre) 1^{er} décembre 2015

Syndicat CGT EADS Astrium Toulouse et a. contre SAS Airbus Defence and Space

FAITS ET PROCÉDURE

Le groupe Airbus Group, dénommé EADS Group jusqu'au 1^{er} janvier 2014, conçoit et commercialise des services aéronautiques, spatiaux et militaires dans le monde entier. À compter de cette date est intervenue une modification dans la structure interne du groupe, par la formation d'une nouvelle division, la division « Airbus Defence and Space », née de la fusion de plusieurs entités, Cassidian, Airbus Military et Astrium. Ces changements étaient présentés comme justifiés par la sauvegarde de la compétitivité, et les instances représentatives du personnel des sociétés concernées ont fait l'objet de consultations initiées à l'automne 2013 ; s'agissant de la société Astrium – qui employait alors 6.807 salariés, sur sept sites en France, répartis en cinq établissements – le projet, dénommé EADS Strategie 2.0, envisageait la suppression de 994 postes, 779 permanents et 215 intérimaires.

Après mise en œuvre de la procédure de consultation de son comité européen, qui, le 14 avril 2014, émettait un avis négatif sur ce projet, au regard des conclusions de son expert-comptable – stigmatisant une surcharge de travail à venir pour le personnel et un risque économique, pour l'entreprise, de ne pouvoir honorer les commandes – la société Astrium a engagé, entre novembre 2013 et mai 2014, la procédure d'information/consultation de son comité central d'entreprise (CCE), de ses comités d'établissement et de son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; une tentative de négociation d'un accord des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les organisations syndicales de l'entreprise a échoué.

Lors de leur ultime réunion, respectivement le 13 et le 22 mai 2014, l'instance de coordination des CHSCT, sur le fondement des conclusions de son expert, le cabinet Technologia, et le CCE rendaient un avis

négatif, après avoir constaté la mise en danger de la santé des salariés du fait de la surcharge de travail consécutive à la suppression de postes projetée.

Le 2 juin 2014, la direction de la société envoyait la demande d'homologation de son document contenant le PSE et les mesures d'accompagnement du PSE au Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Île-de-France qui, le 11 juin suivant, homologuait ce document. Le PSE avait trait finalement à la suppression de 605 postes sur une durée de deux ans et six mois (du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2016) et comportait une phase préalable de départs volontaires en faveur des salariés visés par les suppressions de postes.

Peu après cette décision du Direccte, la société Astrium a consulté le CCE sur le projet d'une « joint venture » avec la société Safran, ayant pour effet de transférer au sein de celle-ci, au 1^{er} janvier 2015, 186 contrats de salariés employés par Astrium sur l'établissement des Mureaux et, dans le cadre d'une 2^{ème} phase en octobre 2015, la presque totalité des contrats de salariés travaillant sur l'établissement des Mureaux (2.014 salariés) et 1.410 contrats de permanents au sein de l'établissement de Saint-Médard en Aquitaine, soit au total la moitié environ des effectifs de la société Astrium. Lors de leur dernière réunion, le 27 octobre 2014, les élus du CCE donnaient un avis favorable à ce projet (par six voix pour, cinq abstentions et 2 voix contre), mais concluaient, y compris parmi les votants favorables, à la nécessité, en conséquence, d'adapter et de revoir à la baisse les suppressions de postes prévues dans le PSE en cours.

Par assignation à jour fixe du 25 juin 2014, les quatre syndicats CGT présentement appelants ont saisi le Tribunal de grande instance de Nanterre afin de voir juger que la société Astrium n'a pas procédé à son obligation d'évaluer les risques, alors que son projet de réorganisation des activités Defence et Space est générateur de risques psychosociaux, d'annuler en conséquence ce projet et d'interdire la poursuite de la mise en place du PSE.

Parallèlement les demandeurs ont également saisi le juge des référés du même tribunal afin de voir suspendre la restructuration et le PSE en cours. Par ordonnance du 10 septembre 2014, le juge des référés s'est déclaré incompétent, estimant que les demandes ne pouvaient relever que de la juridiction administrative.

Statuant au fond, par la décision dont appel, le 5 février 2015, le tribunal de grande instance a jugé pareillement que les prétentions dont il était saisi ne relevaient pas de sa compétence. Les quatre syndicats CGT demandeurs ont fait appel de cette décision, présentement soumise à la cour – la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT intervenant volontairement et se joignant à eux en cause d'appel.

Sur un plan factuel, il y a lieu d'ajouter les éléments récents résultant des conclusions de la société Astrium,

selon lesquels, lors du CCE du 22 septembre 2015, celle-ci a annoncé aux élus le terme du PSE, la phase de volontariat et la réévaluation à la baisse de nombre des ruptures nécessaires, ayant d'ores et déjà permis d'éviter tout licenciement contraint.

(...)

MOTIVATION

Sur la compétence du juge judiciaire pour statuer sur les demandes des cinq organisations CGT

Considérant qu'il résulte des pièces et conclusions des parties que la société Airbus Defence & Space, à l'époque Astrium, a soumis le PSE au Direccte qui l'a homologué le 11 juin 2014 ;

Que ce PSE, doté d'un plan de départs volontaires sur les six premiers mois, a été conçu comme devant se réaliser sur une durée totale de plus de deux ans ; que, pendant cette période, les suppressions de postes envisagées par la société – à l'origine, au nombre de 605 – ont diminué (499 en décembre 2014), compte tenu de l'augmentation du carnet de commandes et ont même justifié un plan d'ouverture de 230 postes, par mobilité interne et recrutement ;

Qu'ainsi, s'est trouvée confirmée la situation annoncée par Astrium dans son document unilatéral soumis à l'homologation de l'administration : « toute évolution positive et durable des charges de travail de la Division Airbus Defence & Space entraînera une adaptation correspondante de la partie de son plan de réduction des effectifs liée aux charges de travail » ;

Qu'en définitive, et comme il ressort du procès-verbal de la réunion du CCE tenue le 22 septembre 2015, l'avancement du plan (avec 406 départs volontaires acceptés) « par rapport à la cible, est largement bien avancé à plus de 80 % », au point que la société a déclaré souhaiter clôturer le plan au 31 décembre 2015, réalisant ainsi « une bonne coordination avec le transfert des activités lanceurs » auprès de Safran ;

Considérant que c'est dans ce contexte que les quatre syndicats CGT ont saisi le tribunal de grande instance, en invoquant l'existence de risques psychosociaux liés à la mise en œuvre du PSE homologué par le Direccte, et ont sollicité, en conséquence, comme ils le font présentement devant la cour, l'annulation du projet de restructuration EADS Strategie 2.0, l'interdiction pour la société Airbus Defence & Space de poursuivre la mise en œuvre de ce projet et du PSE et la mise en place par cette société des moyens de quantifier et contrôler la charge de travail ;

Considérant que, dans le jugement entrepris, le tribunal s'est déclaré incompétent pour statuer sur ces demandes, en application des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, qui énonce, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par

l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ».

Considérant qu'il résulte de ces dispositions que sont dorénavant soustraits au juge judiciaire des litiges qui relevaient jusqu'alors de sa compétence d'attribution générale de droit commun ; que ces litiges, strictement définis, sont ceux relatifs au contenu du PSE, aux injonctions que l'autorité administrative peut décerner contre l'employeur durant la phase de consultation des institutions représentatives du personnel sur le projet de licenciement collectif économique et à la régularité de la procédure de licenciement économique ;

Que ces divers litiges potentiels trouvent désormais leur solution à travers la procédure, confiée au Direccte, de validation de l'accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, d'homologation du document unilatéral de l'employeur, relatifs au PSE et à certaines informations intéressant la procédure de licenciement ; que la décision positive ou le refus du Direccte sont susceptibles d'un recours direct devant le tribunal administratif ;

Considérant qu'il ressort ainsi de la seule lecture du texte précité que le contentieux ayant trait aux éventuels risques psychosociaux induits par un projet de restructuration – que celui-ci soit ou non assorti d'un PSE – ne figure pas au nombre des litiges dont la connaissance est réservée à l'administration, puis, le cas échéant, au juge administratif ;

Considérant que cette constatation est confirmée par les autres dispositions introduites dans le Code du travail par la loi du 14 juin 2013, qu'il s'agisse de la détermination du rôle ou des pouvoirs de l'autorité administrative, chargée d'assurer le suivi de la procédure de licenciement collectif ;

Considérant qu'en effet, l'article L. 1233-57-3 du Code du travail, décrivant l'homologation par l'autorité administrative dispose : « *En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de*

sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :

1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;

2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;

3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1. (...) » ;

Que le rôle de l'autorité administrative est ainsi limité à l'appréciation du contenu du PSE et de la régularité de la procédure suivie en matière de consultation des institutions représentatives du personnel ;

Que l'article D. 1233-14-1 décrit, lui, les informations que l'employeur doit adresser au Direccte pour que celui-ci prenne sa décision quant au PSE : « *le dossier est complet lorsqu'il comprend les informations permettant de vérifier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation d'adaptation et de reclassement (...) » ;*

Considérant que l'examen des pouvoirs dont dispose le Direccte traduit également le champ limité de l'intervention de celui-ci ;

Que les articles L. 1233-56 et L. 1233-57 intéressant les initiatives que peut prendre le Direccte prévoient seulement l'envoi d'avis à l'employeur sur l'irrégularité de procédure constatée, ainsi que des propositions sur le contenu du PSE ;

Que, de même, les injonctions, prévues à l'article L. 1233-57-5, que le Direccte peut adresser à l'employeur, ont trait à la fourniture « *d'éléments d'information relatifs à la procédure en cours* » ou au respect d'« *une règle de procédure* » légale ou conventionnelle ;

Considérant qu'en définitive, l'autorité administrative ne dispose pas du pouvoir de statuer sur la possible existence de risques psychosociaux ou, plus généralement, d'un manquement allégué de l'employeur à son obligation de sécurité, même si un tel manquement est invoqué à l'occasion d'une procédure avec PSE ;

Que sa décision, restreinte à l'acceptation ou au refus de la procédure et du PSE, apparaît étrangère à l'obligation de sécurité de l'employeur, et la décision du Direccte, rendue en l'espèce le 11 juin 2014, illustre bien, d'ailleurs, ce constat, quant au caractère limité des pouvoirs de cette autorité ;

Que prétendre le contraire conduirait à confier à l'autorité administrative le pouvoir de critiquer le projet et le choix économiques de l'employeur, alors que lui a seul été confié celui de vérifier la conformité de la procédure suivie et du document unilatéral ou de l'accord collectif contenant le PSE ;

Qu'enfin, la crainte des premiers juges concernant d'éventuels risques de contradiction ou d'incohérence n'a pas lieu d'être puisque, précisément, l'homologation du contenu du PSE et de la procédure suivie ne préjuge nullement de l'exécution, ou pas, par l'employeur, de son obligation de sécurité – tandis que les appelants, ne contestant ni les mesures du PSE, ni la procédure suivie, ne contredisent pas l'homologation intervenue le 11 juin 2014 ;

Et considérant, en conséquence, que le Tribunal de grande instance de Versailles a été valablement saisi par les quatre syndicats CGT et s'est à tort déclaré incompétent pour statuer sur les demandes de ces derniers ;

Sur la nullité du jugement entrepris (...)

Sur le défaut de pouvoir des représentants des quatre syndicats appelants et de la fédération intervenante (...)

Sur les demandes

Considérant que, contrairement à ce qu'elles font valoir dans leurs écritures, les organisations appelantes ou intervenante n'apportent pas la preuve de l'existence des risques psychosociaux qu'elles allèguent, en relation avec le projet de restructuration et le PSE en cours ;

Que, si la lecture des procès-verbaux de réunion du CCE ou du CHSCT révèle la crainte émise à cet égard par certains élus, les éléments factuels au débat démentent le caractère fondé d'une telle préoccupation ; qu'il s'est agi, en effet, de remarques émises par les élus à l'occasion de l'évocation du projet de « joint venture » avec le groupe Safran, qui n'a pas encore été mis en œuvre et ne le sera qu'après l'achèvement prochain du PSE, à la fin de cette année, comme l'a indiqué la direction de la société Airbus Defence & Space lors du CCE du 22 septembre dernier ; que, si les suppressions de postes, prévues dans le PSE – évolutif, au regard de sa durée et de l'activité variable de la société – étaient susceptibles de rendre critique la situation des salariés du fait de l'augmentation concomitante des commandes, celle-ci a donné lieu à l'ouverture d'un plan de recrutement qui n'a rendu la surcharge que provisoire ; que les rapports d'expertise établis à ce propos par les divers experts (du CCE, du CHSCT et de la société) ne caractérisent pas davantage l'existence des risques évoqués ; qu'en réalité, la préoccupation renouvelée et la revendication, exprimées par les salariés, tendent à pouvoir obtenir de la société les moyens d'évaluer leur charge de travail et de prévenir, ainsi, les risques psychosociaux liés à une éventuelle surcharge ;

Que, si la société Airbus Defence & Space justifie se préoccuper, elle, de tels risques, (accord de groupe sur le stress, programme de sensibilisation de ses managers, politique de formation...), les mesures précises de quantification et de contrôle de la charge de travail, visées dans les dernières écritures des appelants et intervenant, n'existent cependant pas, sans que la société Airbus Defence & Space réponde

sur ce point, et l'instauration d'un débat entre les parties et au sein des organes compétents apparaît nécessaire ;

Que les prétentions relatives à la suspension de la réorganisation et du PSE s'avèrent néanmoins dépourvues d'objet et ne peuvent qu'être écartées ;

Par ces motifs :

Constate l'intervention volontaire de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;

Infirmes le jugement entrepris ;

Statuant à nouveau,

Dit le Tribunal de grande instance de Versailles, compétent ;

Rejette les exceptions de nullité et fin de non-recevoir opposées aux appelants et intervenant volontaire ;

Déboute les syndicats et la Fédération CGT de leur demande

(Mme Bézio, prés. - Mes Bernard, Ben Achour, Buisson, av.)

Note.

Le contexte est celui d'une restructuration au sein du groupe Airbus, qui, fusionnant plusieurs entités en une nouvelle division, réorganise les équipes de travail et exige d'importantes réductions des effectifs, en alléguant le terrain habituel de la sauvegarde de la compétitivité. Au sein de sa filiale Astrium, le projet implique de supprimer 994 postes – 779 emplois permanents sur un effectif de 6.807 salariés, et 215 emplois intérimaires.

La consultation des instances élues se déroule entre novembre 2013 et mai 2014. La négociation du plan échoue. Le PSE, unilatéral, est homologué en juin par le Direccte. Quelques jours plus tard, s'appuyant sur les conclusions de l'expert de l'IC-CHSCT et sur les débats et avis au sein des différents comités, quatre syndicats CGT saisissent alors en référé et au fond, à jour fixe, le Tribunal de grande instance de Nanterre. Ils mettent en avant l'insuffisante analyse de la charge et de la durée du travail dans la conception de l'organisation cible du projet de réorganisation et, partant, la violation de l'obligation de sécurité et des principes de prévention, conduisant, avec les effectifs ainsi limités et les conditions de travail et d'emploi induites, à générer, notamment, des risques psychosociaux non pris en compte.

Les syndicats demandent donc d'annuler ou suspendre le projet de réorganisation, d'interdire la mise en œuvre du PSE incluant les départs volontaires et licenciements, ou de suspendre sa mise en œuvre, et d'ordonner à l'entreprise de mettre en place les moyens de quantifier et contrôler la charge de travail permettant de respecter les durées maximales de travail et les temps de repos obligatoires.

Le 10 septembre 2014, le juge des référés nanterrois se déclare incompetent. Le 5 février 2015, le tribunal, au fond, réitère cette position (1), estimant que seul le juge administratif pouvait connaître d'un tel contentieux impliquant un PSE (2).

Le 1^{er} décembre 2015, la Cour d'appel de Versailles n'est pas de cet avis, et censure le jugement (ci-dessus) en reconnaissant la compétence du juge judiciaire sur les demandes en cause dans ce litige (1.). Mais, sur le débat de fond, la Cour déboute les syndicats en leur reprochant de ne pas démontrer les risques qu'ils allèguent (2.). Deux volets bien distincts dans cette décision, chacun méritant un examen très attentif, de même que le lien que la Cour d'appel n'a pas suffisamment fait entre eux, nous semble-t-il. Un juge judiciaire qui reconnaît sa compétence, mais peine à en tirer les conséquences...

1. Un juge judiciaire qui reconnaît sa compétence...

En première instance, le tribunal avait estimé que la demande visant à obtenir l'annulation ou la suspension du projet de réorganisation et, par conséquent, l'interdiction de mise en œuvre du PSE, « *s'analyse comme une contestation de la décision d'homologation* ». Pour le juge nanterrois, il apparaissait « *artificiel* » de délimiter le champ de la contestation en séparant le projet de réorganisation du PSE élaboré, alors que « *ce projet [de réorganisation] contient l'obligation d'établir un PSE* ». Le contrôle de la régularité et du contenu du PSE ayant été transféré à l'autorité administrative, « *il convient d'éviter une contradiction de décisions et de considérer que l'ensemble du contrôle d'un projet de restructuration comprenant un PSE relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative, et ce, également dans un souci de cohérence* » (2 bis).

C'est ce que plaide l'entreprise, et ce que soutiennent les employeurs, prétendant qu'il en va, à l'évidence, du respect des objectifs de « sécurisation » de la réforme intervenue avec la loi du 14 juin 2013.

Emmanuelle Lafuma a parfaitement démontré l'inanité de tels raisonnements dans le commentaire doctrinal qu'elle a signé (3), et on ne peut que renvoyer à la lecture et à la relecture de cette analyse du jugement, qui offre une critique très détaillée et

éclairante de ce débat. La Cour d'appel de Versailles s'est ralliée à cette dernière analyse des textes, et notamment des articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-3 du Code du travail, dont une lecture fidèle et rationnelle ne peut mener à une compétence du juge administratif, ce qui, partant, ne peut que renvoyer à une compétence conservée au juge judiciaire.

Par la loi du 14 juin 2013, le Direccte s'est, en effet, vu transférer deux contrôles, d'une part celui de la régularité de la procédure de licenciement pour motif économique, auquel se raccordent le contrôle des procédures d'information et de consultation des instances élues – CE et CHSCT – et le pouvoir d'injonction, et, d'autre part, celui du contenu du PSE, contrôle modulé en fonction de la nature du plan, accord collectif ou document unilatéral (4). En dehors de ce double bloc de compétences strictement défini par la loi, le Direccte n'exerce pas de contrôle, et le juge administratif n'a donc pas compétence.

La Cour administrative d'appel de Nancy ne s'y était pas trompée non plus dans son arrêt du 16 octobre 2014, soulignant que le respect des obligations de l'employeur en matière de sécurité n'a pas à être contrôlé par le Direccte. On y lit cependant une erreur, puisque le juge administratif nancéen indiquait qu'il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler les conséquences du PSE sur la santé et la sécurité au travail des salariés : il ne s'agit pas des conséquences du PSE sur la santé, mais de celles du projet de réorganisation.

Le Tribunal de grande instance de Nanterre s'était, plus encore, fourvoyé sur ce terrain, en mélangeant cause et conséquence, pour prétendre que le régime de la conséquence – le PSE – devrait exercer une attraction hégémonique sur celui de la cause, la réorganisation.

La Cour d'appel de Versailles semble bien, quant à elle, s'affranchir de cette confusion, au moment d'affirmer sa compétence, qu'elle déduit des limites du pouvoir du Direccte dont la décision « *apparaît étrangère à l'obligation de sécurité de l'employeur* », et « *prétendre le contraire conduirait à confier à l'autorité administrative le pouvoir de critiquer le projet et le choix économiques de l'employeur, alors que lui a seul été confié celui de vérifier la conformité de la procédure suivie et du document unilatéral ou de l'accord collectif* ».

(1) Dr. Ouv. 2015 p.344.

(2) Sur le nouveau visage du contentieux des PSE, on se reportera à J. Dirringer et M. Sweeney « Les juges administratifs face aux PSE : une logique de repli ? », Dr. Ouv. 2015 p. 378.

(2 bis) TGI Nanterre, 5 fév. 2015, prec.

(3) E. Lafuma, « Prévention des risques et droit des réorganisations : dans les plis de la loi de sécurisation de l'emploi, la santé cherche son juge », Dr. Ouv. juin 2015, p. 340.

(4) M.-C. Sarrazin et A. Denis, « Plan de sauvegarde de l'emploi : le droit public s'invite à la table des négociations », Dr. Ouv. 2014, p. 347 et 404.

contenant le PSE » (ci-dessus). Ce « projet économique », c'est le projet de réorganisation, et non le projet de licenciement.

En matière de santé au travail, si le PSE doit entrer dans le débat, c'est seulement pour tirer les conséquences de l'illégalité du projet de réorganisation : illégal, car dangereux, il ne doit produire aucun effet, et c'est ce qui doit conduire à interdire la mise en œuvre du PSE, en tant que conséquence de la réorganisation.

Avant de définir des départs, dont le PSE organise l'accompagnement, un projet de restructuration définit une organisation cible pour ceux qui restent. Et ne peut le faire qu'en toute légalité, la liberté d'entreprendre n'impliquant pas le droit de violer la loi.

La Cour d'appel balaye donc le spectre agité d'un risque de contradiction ou d'incohérence entre décision judiciaire et décision administrative, qui semblait tant préoccuper les premiers juges : « l'homologation du contenu du PSE et de la procédure suivie ne préjuge nullement de l'exécution, ou pas, par l'employeur de son obligation de sécurité ». Si le juge judiciaire vient à constater que le projet de réorganisation est dangereux et qu'il convient de l'annuler ou de le suspendre, avec toutes conséquences de droit, y compris à l'égard du PSE qui en découle, cela ne s'opérera aucunement en contradiction avec le champ de compétence, et donc le contenu, de la décision administrative.

Il semblerait pourtant que la logique des raisonnements appliqués par la Cour d'appel de Versailles n'ait pas été suffisante pour convaincre la société qui a formé un pourvoi. Si on conçoit aisément les enjeux, dans les rangs patronaux, d'une critique de cette décision, on peut, en revanche, douter de la recevabilité de ce recours, puisque le dispositif de l'arrêt de la Cour d'appel n'est, en définitive, aucunement contraignant pour l'entreprise. C'est ce second volet du litige qu'il nous faut examiner désormais.

2. Mais un juge judiciaire qui peine à tirer toutes les conséquences de sa compétence...

Si le juge judiciaire se déclare compétent, c'est donc qu'il n'est pas question pour lui de se pencher sur la suffisance, ou non, du dossier d'information constitué par l'employeur pour présenter son projet de réorganisation, puisqu'on a vu que ce point relevait du seul contrôle administratif.

Dans ce litige, et comme l'avait noté le tribunal dans son jugement, le Direccte n'avait été saisi d'aucune demande d'injonction de la part de l'IC-

CHSCT. En cohérence, les syndicats ont martelé un point essentiel : leur démarche n'était pas de faire valoir une carence dans l'information donnée aux instances. La Cour d'appel de Versailles a d'ailleurs confirmé la capacité à agir des syndicats, dans le cadre de leurs prérogatives propres, peu important que les comités (CCE et CHSCT) ne soient pas parties au procès. On serait tenté d'ajouter que cela évitait même, stratégiquement, de subir le risque d'amalgames et de confusions sur le terrain du droit à l'information des instances élues...

Pourtant, la confusion s'est de nouveau invitée dans le débat de fond, qu'elle a faussé. Si l'absence d'analyse de la charge de travail ou des risques professionnels n'est pas appréhendée comme une violation du droit à l'information des comités, mais comme une violation de l'obligation de sécurité de l'employeur, seul axe de compétence possible pour le juge judiciaire, alors des conséquences doivent être tirées à double titre : sur la charge de la preuve, et sur la chronologie.

Lorsqu'une instance se plaint d'une carence d'information dans le cadre d'une procédure de consultation, il lui appartient, en effet, de démontrer qu'elle a bien demandé les informations, que ces informations ne lui ont pas été données, qu'elles étaient pourtant nécessaires pour éclairer son avis. À moins de n'avoir remis aucun écrit, l'employeur peut se retrancher derrière ce qu'il a transmis aux élus ; à eux de prouver que ce qui leur a été présenté n'était pas suffisant. Et attention aux limites de l'exercice, car l'insuffisance d'information ne peut dériver en critique de la pertinence de l'information. Le juge administratif prend, depuis 2014, le même chemin que le juge judiciaire sur ce terrain.

Terrain qui n'est donc nécessairement pas celui de l'obligation de sécurité, qui, elle, fait peser sur l'employeur une obligation de démontrer qu'il s'en est acquitté, et en temps utile, c'est-à-dire dans le respect des principes de prévention.

Les termes des articles L. 4121-1 et 2 du Code du travail sont parfaitement clairs :

« 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 et de la pénibilité au travail ;
- 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 ».

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Indépendamment des débats sur le sens à donner à l'arrêt rendu le 25 novembre 2015 (5) – marquerait-il, ou non, la volonté de la Chambre sociale de faire évoluer l'obligation de sécurité d'une obligation de résultat vers une obligation de moyen renforcée ? – cette décision rappelle que « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ». Cette obligation de justification existe dans les mêmes termes, que le risque se soit réalisé ou non, puisque l'obligation précède le risque : il est question de prévention.

Comment comprendre, dès lors, que la Cour d'appel de Versailles soit venue faire reproche aux syndicats de ne pas apporter la preuve de l'existence des risques psychosociaux qu'ils alléguaient, en relation avec le projet de réorganisation, alors que le juge aurait dû, au contraire, examiner les preuves que l'employeur

devait apporter de la mesure et de la prise en compte des risques afférant à son projet de réorganisation, et du respect des principes de prévention dans l'élaboration de son projet ?

Comment, plus encore, accepter que la Cour constate que les suppressions de postes « étaient susceptibles de rendre critique la situation des salariés du fait de l'augmentation concomitante des commandes », mais évacue aussi vite le sujet au motif qu'un plan de recrutement est survenu ensuite, « qui n'a rendu la surcharge que provisoire » !?

Comment se satisfaire d'une démarche du juge judiciaire allant sans cesse, dans ce litige comme dans bien d'autres, rechercher dans les rapports des experts des instances élues la caractérisation de l'existence des risques invoqués, plutôt que de se tourner vers l'employeur pour exiger qu'il justifie des mesures prises pour évaluer les risques et les prévenir ou les réduire ?

Car, si nombre de décisions ont été rendues récemment sur ce terrain, bien plus motivées que celle qui nous occupe dans ce commentaire, y compris par la Cour d'appel de Versailles, le même écueil est sans cesse constaté : pour mener son analyse, et tirer les conséquences de lacunes, le juge du fond se trompe d'interlocuteur. Ce n'est pas aux représentants du personnel d'apporter la matière, mais à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de ses obligations. Lesquelles s'imposent au moment d'élaborer le projet de réorganisation, et non de l'appliquer, et encore moins d'y répliquer, en constatant bien tard que les risques se sont produits et qu'il faut y remédier...

Si encore la Cour d'appel avait constaté que, le temps s'étant écoulé, le plan de recrutement avait mis un terme aux risques qui préoccupaient à l'origine les syndicats, et qu'il n'existait plus matière à statuer... Mais la Cour d'appel constate la persistance de l'absence d'outils de mesures et de contrôle de la charge de travail « sans que la société réponde sur ce point et l'instauration d'un débat entre les parties et au sein des organes compétents apparaît nécessaire ».

Mais suspendre la réorganisation, et le PSE, non, c'est, pour la Cour, une prétention dépourvue d'objet et qu'elle écarte, après 4 paragraphes de motivation très succincts et perclus de contradictions... Oui, à lire cet arrêt, la santé au travail cherche encore son juge, et la difficulté n'est pas procédurale !

Isabelle Taraud,

Avocate au Barreau du Val de Marne

(5) Cass. Soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Dr. Ouv. 2016, p.10, n. F. Héas.