

**N° 464864**

**Ministre du travail, du plein emploi et  
de l'insertion**

et

**N° 464923**

**SAS Blizzard Entertainment**

*(PSE de l'entreprise Blizzard Entertainment)*

**N° 458434**

**Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT**

*(PSE de l'entreprise Assistance, Aéronautique et Aérospatiale)*

**4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> chambres réunies**

**Séance du 24 novembre 2023**

**Lecture du 19 décembre 2023**

## **CONCLUSIONS**

**M. Jean-François de MONTGOLFIER, Rapporteur public**

1. Par une décision du 8 juin 2020, le Tribunal des conflits a jugé que, dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), il appartient à l'autorité administrative, saisie d'une demande tendant à la validation d'un accord majoritaire de PSE ou à l'homologation d'un document unilatéral ayant cet objet, de vérifier le respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et qu'il n'appartient qu'à la juridiction administrative de connaître de la contestation de la décision prise par l'administration<sup>1</sup>.

Cette décision intègre ainsi dans le champ de contrôle de l'administration (et, par suite, du juge administratif) le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et sécurité des travailleurs « *dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à un PSE* ».

Cette importante décision a d'abord eu pour objet, et pour effet, de faire obstacle à ce que le juge judiciaire, en particulier le juge des référés, puisse être saisi aux fins de faire suspendre le processus de réorganisation en cours ou aux fins de voir ordonner à l'employeur de prendre certaines mesures. Elle a également eu pour effet de confier à l'administration, dans le cadre du contrôle de la validation ou de l'homologation d'un PSE, une compétence que le code du travail, depuis la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, qui a placé les grands licenciements collectifs sous le contrôle de l'administration, n'avait ni anticipée ni organisée.

Il en résulte que votre responsabilité pour préciser les conditions dans lesquelles s'exerce ce contrôle revêt un caractère assez largement prétorien.

---

<sup>1</sup> T. Conflits, 8 juin 2020, n° C4189.

Par deux décisions du 21 mars 2023 rendues à propos des PSE de l'AFPA<sup>2</sup> et de la société Presse sport investissement<sup>3</sup> (la première sera publiée au Recueil), vous avez posé le cadre général de la responsabilité de l'administration en cette matière. Vous avez jugé d'abord qu'au stade de l'élaboration du PSE, l'administration peut exercer les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1233-57-5 du code du travail pour adresser des observations et des propositions à l'employeur voire lui enjoindre de fournir des informations sur les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail et sur les actions nécessaires pour les prévenir et en protéger les travailleurs. Vous avez ensuite précisé qu'au stade de **l'homologation** du document unilatéral portant PSE, l'administration doit, d'une part, contrôler au titre de la régularité de la procédure d'information et consultation des intuitions représentatives du personnel, que l'employeur a transmis au CSE les éléments lui permettant de rendre son avis en toute connaissance de cause sur l'identification des risques et les mesures le cas échéant prises ou envisagées pour y remédier et en protéger les travailleurs et, d'autre part, de vérifier, dès lors que la réorganisation présente de tels risques, que l'employeur a adopté les mesures nécessaires.

Les décisions du 21 mars ont été rendues à propos de PSE adoptés par **décision unilatérale** de l'employeur.

Les trois pourvois qui viennent d'être appelés, relatifs, pour le premier au PSE de l'entreprise Assistance Aéronautique et Aérospatiale (AAA) et pour les deux autres que vous pourrez joindre, au PSE de l'entreprise Blizzard Entertainment, vous conduiront à trancher **trois questions** propres à la situation dans laquelle le PSE est adopté par voie **d'accord majoritaire**.

**2. La première question** porte sur le point de savoir si les mesures prises par l'employeur pour prévenir les risques professionnels et pour en protéger les travailleurs sont au nombre des mesures qui doivent obligatoirement figurer dans le plan lui-même. Si vous répondez par l'affirmative à cette question, il en résultera que, lorsque le PSE est adopté par voie d'accord majoritaire, ces mesures doivent figurer dans cet accord et, à défaut, le plan étant incomplet, il incombe à l'employeur de le compléter par un document unilatéral soumis à l'homologation de l'administration.

C'est la question principale que les auteurs des différents pourvois vous invitent à trancher. Dans les deux affaires qui viennent d'être appelées, la cour administrative d'appel de Versailles et la cour administrative d'appel de Paris y ont respectivement apportées des réponses divergentes.

---

<sup>2</sup> CE, 21 mars 2023, MINISTERE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION, n°450012, A.

<sup>3</sup> CE, 21 mars 2023, SOCIETE L'EQUIPE ; n°460660, 460924, C.

**2.1** La première affaire concerne le PSE de la société Blizzard Entertainment, filiale du groupe américain Blizzard Activision qui édite et commercialise des jeux vidéo. En 2020, la société française a décidé de cesser son activité et a préparé un plan de sauvegarde de l'emploi pour licencier ses 267 salariés. Un accord collectif portant PSE a été signé le 30 mars 2021 et homologué le 8 juillet suivant. Le délai qui s'est écoulé entre l'accord et son homologation s'explique par la demande que l'administration (la DRIEETS d'IDF) a adressée à l'employeur afin qu'il complète les mesures de prévention des risques professionnels.

– Pour annuler la décision de l'administration validant ce PSE, la cour administrative d'appel de Versailles a constaté que les mesures complémentaires ainsi ajoutées par l'employeur ne figuraient ni dans un avenant à l'accord majoritaire soumis à la validation ni dans un document unilatéral complémentaire soumis à l'homologation. Elle en a déduit que la validation était intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière.

L'employeur et le ministre du travail soutiennent que la cour administrative d'appel a entaché sa décision d'erreur de droit en exigeant que les mesures en matière de risques professionnels figurent dans le plan lui-même.

**2.2.** La seconde affaire porte sur le PSE de la société AAA, entreprise de sous-traitance de services industriels dans le secteur de l'aéronautique qui a préparé un grand licenciement collectif en 2020. Un accord majoritaire de PSE a été conclu le 16 octobre 2020 qui prévoit le licenciement de 567 des 1587 salariés que l'entreprise employait alors. La DRIEETS a validé cet accord le 17 novembre 2020 – ainsi qu'un avenant le 1<sup>er</sup> décembre suivant. Avant la validation, l'administration avait aussi demandé à l'employeur d'enrichir les mesures prévues en matière de risques professionnels. L'employeur a répondu à cette demande par une note détaillée soumise à l'information du CSE mais qui n'a pas été annexée à l'accord majoritaire.

– Pour annuler la décision de validation en première instance, le tribunal administratif avait jugé qu'il ne « *ressort pas du contenu [de l'accord majoritaire] que la société AAA aurait pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Au contraire, la cour administrative d'appel de Paris a jugé que le contrôle du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de risques professionnels ne se borne pas à un examen du contenu de l'accord majoritaire de PSE et que la circonstance que les mesures prises ne figurent pas toutes dans l'accord majoritaire ou dans un document unique établi par l'employeur est sans incidence. Le pourvoi du syndicat requérant soutient que ce motif est entaché d'erreur de droit.

**2.3.** Pour trancher cette première question, la lettre des articles du code du travail n'apparaît pas décisive.

– Les « *conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* » **peuvent** certes faire l'objet d'un accord majoritaire. L'article L.

1233-30 du code du travail le prévoit expressément même si cet article ne le dit que de manière incidente à propos de la procédure d'info-consult. De façon plus générale, la possibilité pour les partenaires sociaux de s'accorder sur la prévention des risques professionnels est organisée par le code du travail puisque, dans les entreprises d'au moins 50 salariés et qui répondent à certains critères d'exposition aux risques, les articles L. 4162-1 et suivants du code du travail imposent de négocier un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels. La faculté que la loi donne ainsi aux partenaires sociaux de contracter sur ces questions met en œuvre de la liberté contractuelle en matière de négociation collective qui, selon le Conseil constitutionnel, découle de la liberté syndicale et du principe de participation des travailleurs<sup>4</sup>.

Il ne s'agit toutefois que d'une faculté dont on ne saurait déduire l'obligation, pour l'accord majoritaire de PSE de comporter les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels.

– Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi est d'abord précisé par l'article L. 1233-24-2 du code du travail qui dispose, d'une part, que l'accord majoritaire de PSE doit contenir les mesures sociales du plan énumérées aux articles L. 1233-61 à 63 et, d'autre part, qu'il peut porter sur une série d'éléments que cet article présente en cinq rubriques. Celles-ci désignent les modalités d'information et de consultation du CSE dans le cadre du suivi du plan, les conditions de mise en œuvre des licenciements (leur nombre, leur calendrier, les catégories professionnelles, les critères d'ordre et leur pondération) et, enfin, les modalités de mise en œuvre des mesures de formation et de reclassement. L'article L. 1233-57-3 permet qu'un accord majoritaire incomplet, parce que ne comportant pas l'ensemble des points devant figurer dans le plan, soit complété par un document unilatéral de l'employeur soumis à l'homologation de l'administration.

Dans ce cas, comme le précise l'article D. 1233-14-1 du code du travail, l'employeur soumet à l'administration, par une même demande, l'accord partiel et le document unilatéral complémentaire aux fins de validation du premier et d'homologation du second. Cependant, les dispositions réglementaires du code du travail qui énumèrent les informations devant être transmises à l'administration pour que le dossier soit complet ne précisent pas plus en détail ce qui doit figurer « dans le plan » et ce qui peut figurer dans d'autres documents accompagnant la demande.

**2.4** Même si elle n'a pas encore tranché la question qui vous est aujourd'hui posée, votre jurisprudence a d'ores et déjà posé quelques jalons qu'il convient de rappeler.

---

<sup>4</sup> Conseil constitutionnel, décisions n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, *Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, cons. 8 ; n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, *Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT et autre [Restructuration des branches professionnelles]*, cons. 9 et 10.

**2.4.1** En premier lieu, votre décision du 30 mai 2016, *FNAC CODIREP et autres* (387798, A), juge que l'obligation de compléter l'accord majoritaire incomplet par un document unilatéral porte sur « l'ensemble » des éléments mentionnés dans les cinq rubriques de l'article L. 1233-24-2 déjà évoqué. Par ailleurs, dès votre décision d'Assemblée C... *Chimie* du 22 juillet 2015, vous avez jugé que les mesures de reclassement doivent figurer dans le plan lui-même.

Il se déduit de ces décisions qu'un accord majoritaire qui ne comprend pas toutes les mesures mentionnées à l'article L. 1233-24-2 est un accord incomplet qui ne peut être validé sans l'édition d'un document unilatéral complémentaire.

Vous avez jugé au contraire qu'il n'est pas obligatoire de faire figurer dans le plan les modalités particulières d'information et de consultation du comité d'entreprise ou les stipulations, ayant cet objet, fixées préalablement par un accord de méthode (12 juin 2019, *M. A... et autres*, n°420084, B). La rédaction de cette décision manifeste le choix d'une interprétation littérale du « champ obligatoire » du PSE tel que défini par le code du travail. Elle est éclairante mais non décisive du fait en particulier de son antériorité à la décision du Tribunal des conflits du 8 juin 2020.

**2.4.2** En second lieu, vos décisions du 21 mars 2023 n'ont pas jugé où devaient figurer les mesures prises par l'employeur pour assurer la santé et protéger la sécurité des travailleurs. Vous avez certes jugé que c'est « dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral » que l'administration doit vérifier que l'employeur a pris les mesures propres à prévenir les risques ou à en protéger les travailleurs mais il ne nous semble pas qu'il faille en déduire que le plan constitue formellement le seul document où ces mesures doivent être inscrites.

**2.5** Ainsi, ni les textes ni votre jurisprudence ne vous imposent la réponse à la question posée. Vous devez donc vous référer à leur esprit et à des enjeux de bonne administration. Sur ce point, nous reconnaissons qu'il peut y avoir une hésitation et qu'aucune des deux solutions contraires, retenues par la cour administrative d'appel de Versailles et la cour administrative d'appel de Paris ne nous paraît aberrante.

**2.5.1** Même si le ministre du travail la critique, dans son pourvoi, la solution retenue par la Cour administrative d'appel de Versailles présente, pour l'administration, l'apparence d'une certaine simplicité. En imposant que les mesures relatives aux risques professionnels figurent dans l'accord majoritaire et, à défaut, dans le document unilatéral, elle opère une sorte d'arrimage complet au PSE des mesures prises en matière de santé et de sécurité des travailleurs pour les risques en lien avec la réorganisation en cause. La solution retenue par l'arrêt attaqué de la cour administrative de Versailles à propos du PSE de la société Blizzard Entertainment équivaut à celle auquel on parviendrait en ajoutant un sixième item à la liste

des cinq rubriques fixées à l'article L. 1233-24-2 du code du travail et qui fixent le contenu obligatoire d'un plan.

**2.5.2** Toutefois ce n'est pas la solution que nous allons vous proposer de retenir et ce pour trois raisons.

**2.5.2.1** En premier lieu, une réorganisation conduisant à un licenciement collectif constitue certes un moment critique pour les risques professionnels en ce qu'elle fait apparaître des risques nouveaux ou accroît certains risques existants. Néanmoins, l'obligation à laquelle l'employeur est tenu de protéger la santé et la sécurité des travailleurs est générale et continue. Par suite, les risques liés à une réorganisation ne peuvent pas toujours être aisément isolés des autres risques. Il peut donc s'avérer difficile d'identifier celles des mesures qui, étant propres aux risques résultant de la réorganisation, devraient figurer dans le plan.

– On pourrait ici objecter que, dans sa décision du 8 juin 2020, le Tribunal des conflits a posé le principe d'une distinction entre la question du respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de santé et de sécurité des travailleurs « *dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à un PSE* » (dont seul le juge administratif doit connaître) et la question du respect de ces mêmes obligations « *lorsque la situation à l'origine du litige est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours* » (qui relève de la compétence du juge judiciaire). Toutefois, le Tribunal des conflits a distingué selon les situations (c'est-à-dire des risques) et non selon les mesures. Or, rien n'interdit que des mesures pérennes prises par l'employeur puissent s'avérer appropriées au regard des risques liés à une réorganisation.

**2.5.2.2** En deuxième lieu, le code du travail prévoit d'autres supports où doivent être inscrites les mesures de prévention des risques professionnels et ces documents sont soumis à d'autres procédures pour leur élaboration et leur contrôle, faisant notamment intervenir l'inspecteur du travail. Il en va ainsi, en particulier, du plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque<sup>5</sup> et, surtout, du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) prévu par l'article L. 4121-3-1 du code du travail. L'employeur doit ainsi actualiser ce document lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé et la sécurité des travailleurs<sup>6</sup>. Comme l'illustre le PSE de la société AAA, la préparation du PSE s'accompagne habituellement d'une actualisation du DUERP.

Exiger que le plan reprenne en son sein l'ensemble des mesures prises ou programmées en matière de risques liés à la réorganisation envisagée, et par conséquent interdire à l'administration, lorsqu'elle contrôle que l'employeur s'est acquitté de ses obligations en cette

---

<sup>5</sup> Article L. 4162-1

<sup>6</sup> Article R. 4121-2 du code du travail, 2°.

matière, de regarder d'autres documents que le plan lui-même paraît à la fois source d'une rigidité inutile et méconnaître le cadre, prévu par le code du travail, dans lequel l'employeur peut s'acquitter de ses obligations en la matière.

**2.5.2.3.** En troisième lieu, enfin, nous ne pensons pas qu'il incombe à l'administration de valider (pour un accord majoritaire) ou d'homologuer (pour un document unilatéral) les mesures prises par l'employeur pour assurer la santé et protéger la sécurité des travailleurs. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi, l'administration est appelée à valider ou homologuer le plan, c'est-à-dire le projet de licenciement. Une fois le plan homologué ou validé, l'employeur peut donc mettre en œuvre les licenciements dans les limites prévues par le plan et, en l'absence d'une telle décision administrative, les licenciements décidés seraient frappés de nullité<sup>7</sup>. Au contraire, le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de santé et de sécurité des travailleurs n'est qu'une condition légale de la validation de l'accord majoritaire ou de l'homologation du document unilatéral. Celles-ci sont sans incidence sur l'étendue des obligations auxquelles l'employeur reste tenu en cette qualité.

En définitive, la solution retenue par la cour administrative d'appel de Paris nous paraît à la fois plus simple et plus respectueuse de la nature et de la portée des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels.

Si vous nous suivez sur cette première question, vous ferez droit au moyen d'erreur de droit dirigé contre l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles en ce qu'il a jugé que les mesures prises par l'employeur pour remédier aux risques professionnels en lien avec le PSE devaient figurer soit dans l'accord majoritaire soumis à la validation soit, à défaut, dans un document unilatéral complémentaire soumis à homologation. Vous pourrez, au contraire, écarter le moyen formulé de manière inverse contre l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris qui n'a pas exigé que les mesures soumises au contrôle de l'administration figurent dans le plan lui-même.

**3. La deuxième question que pose la présente affaire est de savoir si, lorsque** les mesures destinées à prévenir les risques professionnels et à en protéger les travailleurs figurent dans un accord majoritaire de PSE, le contrôle que l'administration doit exercer quant au caractère approprié de ces mesures s'exerce différemment.

**3.1** Par vos décisions du 21 mars 2023, vous avez fait le choix de ne pas appliquer au contrôle des mesures prises par l'employeur en matière de risques professionnels la distinction qu'en application du code du travail, vous opérez, pour le contrôle des mesures sociales du plan, entre un contrôle de « suffisance » de ces mesures lorsque le plan résulte d'un document

---

<sup>7</sup> Article L. 1235-10 du code du travail

unilatéral (Assemblée, 22 juillet 2015, *Syndicat CGT de l'union locale de Calais et environs*, 383481, A), un contrôle de leur seule « présence » dans le plan lorsqu'il résulte d'un accord majoritaire (7 décembre 2015, *Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services*, 383856, A).

En droit, nous ne voyons pas ce qui pourrait justifier que l'administration soit dispensée de contrôler le caractère approprié des mesures prises ou projetées par l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, même lorsqu'un accord majoritaire de PSE comprend des mesures qui résultent d'un accord avec des syndicats. La particularité des obligations qui s'imposent à l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail réside dans le fait que si le processus d'identification des risques et de définition des mesures prises pour y remédier doit s'inscrire « dans le cadre du dialogue social », comme le prévoit l'article L. 4121-3 du code du travail, toutefois, en définitive, c'est l'employeur qui en assume seul la responsabilité.

Même si nous pensons qu'aucun fondement textuel ne permettrait de justifier l'allègement du contrôle lorsque les mesures en matière de risques professionnels sont inscrites dans l'accord majoritaire de PSE, vous pourriez être tenté de le faire au nom de l'esprit de la loi de sécurisation de l'emploi qui tend à favoriser la conclusion des accords et, par conséquent, à inciter l'employeur à négocier avec les syndicats.

Une telle différenciation dans l'intensité du contrôle de l'administration en fonction du support dans lequel les mesures en matière de risques professionnels sont inscrites s'avèrerait toutefois complexe à mettre en œuvre par l'administration – et à contrôler, par le juge. Cela serait particulièrement vrai lorsque ces mesures figurent pour partie dans l'accord majoritaire et pour partie dans d'autres documents. Comme le montre le dossier du PSE de l'entreprise *Blizzard entertainment*, ce n'est pas une hypothèse d'école. En outre, nous pensons qu'une telle différenciation des contrôles, en pratique, serait assez inutile.

**3.2** En effet, si, en droit, le contrôle exercé par l'administration sur le caractère approprié des mesures prises par l'employeur en matière de risques professionnels ne dépendra pas de leur inscription ou non dans un accord majoritaire, en pratique, la portée de ce contrôle devrait être assez différente. Vos décisions du 21 mars dernier désignent les éléments aux vu desquels l'administration se prononce en cette matière : il s'agit des éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité social et économique, des échanges d'informations et, enfin, des éventuelles observations et injonctions de l'administration formulées lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi. Pour l'examen d'une demande de validation d'un accord majoritaire de PSE, la circonstance que l'identification des risques et/ou les mesures projetées pour y remédier a fait l'objet d'un accord majoritaire doit logiquement être ajoutée à cette liste des éléments qu'il appartient à l'administration de prendre en compte.

Or, cet ajout aura, en pratique, d'importantes conséquences puisque le caractère approprié des mesures prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs s'apprécie en fonction des risques identifiés. Or, si l'employeur et les organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise, qui sont les mieux placés pour en connaître, se sont accordés sur les mesures appropriées aux risques identifiés, l'administration devrait pouvoir utilement se fonder<sup>8</sup> sur un tel accord pour en tirer la conclusion que les mesures programmées satisfont aux exigences légales en la matière. Il ne s'agit ni d'une absence de contrôle ni même d'un allègement du contrôle, mais de la prise en compte de cette circonstance.

Ainsi, sous cette dernière précision, nous vous invitons à reprendre, lorsque le PSE résulte d'un d'accord majoritaire, ce que vous avez jugé par votre décision du 21 mars dernier en cas de document unilatéral ; l'administration doit contrôler le caractère approprié des mesures prises ou projetées par l'employeur.

**3.3.** Les deux affaires appelées vous permettront d'éprouver ces principes.

**3.3.1** L'accord majoritaire portant PSE de l'entreprise Blizzard Entertainment comportait quelques pages consacrées à la prise en compte des RPS dans l'entreprise. On peut sans peine qualifier ces mesures de standardisées, voire de stéréotypées tant pour l'appréciation des risques (les risques identifiés sont les risques psycho-sociaux inhérents à tout licenciement collectif) que pour les mesures mises en place (des mesures d'information, de formation, d'écoute et de soutien).

Une telle standardisation n'est pas étonnante : depuis que la question de la prise en compte des risques professionnels est invoquée dans les litiges relatifs aux PSE<sup>9</sup>, les professionnels qui accompagnent les employeurs pour l'élaboration et la rédaction des PSE fournissent des plans d'action « type » en cette matière.

Tant que la procédure d'évaluation des risques professionnels conduite dans le cadre de la préparation du plan ne permet d'identifier que les risques inhérents à tout licenciement collectif, l'instauration de mesures standardisées pour y répondre ne paraît pas condamnable. Il n'en va pas de même si le travail d'analyse des risques met en lumière des risques spécifiques.

Tel fut le cas du projet d'arrêt de l'activité de la société Blizzard Entertainment. Son plan de réorganisation prévoyait que certains salariés resteraient en fonction jusqu'à la fermeture. A

<sup>8</sup> La formule est inspirée par la décision du 31 octobre 2023, *Sté TUI France*, n°456332, B... qui juge que, pour l'appréciation des qualités professionnelles : « *les résultats de l'évaluation professionnelle des salariés, lorsqu'ils existent, sont au nombre des éléments d'appréciation du critère d'ordre relatif aux qualités professionnelles qui peuvent être utilement retenus par l'employeur* »

<sup>9</sup> Depuis 2019 si on en croit le bilan statistique réalisé par le ministère du travail à l'occasion des 10 ans de la loi de sécurisation de l'emploi.

ainsi été créée une « équipe de transition vers la fermeture », baptisée : « *Skeleton crew* », ce qui ne manque pas d'humour, s'agissant de l'entreprise qui édite le jeu vidéo *World of Warcraft* mais ce qui, pour la question des risques psychosociaux, n'est pas totalement rassurant. Une étude réalisée par un cabinet de conseil au cours de l'élaboration du PSE a souligné que ces salariés seraient exposés à des risques particuliers eu égard au défaut d'identification claire de la charge de travail à laquelle ils seraient soumis et des RPS consécutifs notamment à un environnement de travail en attrition. Or, l'écart entre, d'une part, l'identification précise de ces risques pour cette catégorie particulière de salariés et, d'autre part, l'absence totale de prise en compte de ces risques dans l'accord majoritaire signé le 30 mars 2021 n'a heureusement pas échappé au contrôle de l'administration. Un tel écart nous semble constituer le type d'insuffisance que l'administration doit relever en dépit du caractère conventionnel des mesures du plan sur les risques professionnels. C'est en l'espèce ce qu'a fait l'administration en demandant à l'employeur de compléter les mesures de prévention des risques sur ce point et de procéder à une nouvelle consultation. Ainsi, lorsqu'il a présenté la demande de validation, l'employeur avait complété les mesures prises et l'administration a pu, sans illégalité, juger que l'ensemble des mesures prises étaient propres à remédier aux risques identifiés.

**3.3.2** L'accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi de la société AAA du 16 octobre 2020 comporte quant à lui un chapitre intitulé « Dispositif d'accompagnement et de soutien psychologique des salariés » lequel renvoie à un plan spécifique de prévention des risques psycho-sociaux dit « plan de prévention des risques renforcé ». L'accord mentionne que ce plan de prévention des risques renforcé, a été mis en œuvre « à partir de l'annonce en comité social et économique du projet de réorganisation de l'entreprise » et qu'il a été « alimenté et adapté tout au long de la validité du PSE ». Il précise qu'il sera organisé selon les quatre thématiques qui caractérisent une approche également standardisée de ces questions : 1° Informer et expliquer le PSE / 2° Ecouter et soutenir les salariés / 3° Soutenir les acteurs clés de la prévention / 4° Prendre en compte les remontées de terrain.

Invité par l'administration à préciser le contenu concret de ces mesures, l'employeur s'y est plié par une note explicative qu'il a soumis pour information au CSE de l'entreprise. En l'absence d'identification particulière de risques qui auraient justifié des mesures particulières de protection que ce plan n'aurait pas pris en compte, l'administration pouvait sans entacher sa décision d'illégalité, estimer que les mesures prises étaient propres à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

**4. La troisième question** posée porte sur la procédure d'information-consultation. L'article L. 1233-30 du code du travail relatif à la consultation du CSE, distingue deux domaines de consultation. D'une part, dans un 1°, l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, dans un 2°, le projet de licenciement collectif qui comprend notamment la question des : « *conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou*

*de conditions de travail* ». Ce même article précise que, lorsque les mesures mentionnées à ce 2° font l'objet d'un accord majoritaire de PSE, elles ne donnent pas lieu à consultation du CSE (et donc seulement, à information).

En application de ces dispositions, vous avez déjà jugé que, l'employeur n'étant pas tenu de soumettre pour avis au comité d'entreprise les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, le moyen tiré de ce que la décision validant un tel accord serait illégale en raison d'un vice affectant la consultation du comité d'entreprise sur ces mêmes éléments est inopérant (7 décembre 2015, *Etablissement Darty et Fils*, n°383856, A). Il n'y a aucune raison que cette solution ne s'applique pas aux mesures fixées par le plan en matière de risques professionnels liés à la réorganisation. Par *a contrario*, si les mesures propres à prévenir les risques professionnels et à en protéger les salariés ne figurent pas, ou ne figurent pas toutes dans l'accord majoritaire, elles doivent être soumis à l'avis du CSE.

Sur le principe, la solution s'impose avec une certaine évidence. En pratique, elle peut être délicate à mettre en œuvre dans les cas où les mesures du plan ont été complétées par des mesures qui n'y figurent pas.

– Cette hypothèse correspond à la situation du PSE de l'entreprise Blizzard Entertainment. Estimant que l'accord signé ne comportait pas les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité de certains salariés (en particulier le « *Skeleton crew* »), l'administration a demandé à l'employeur de compléter les mesures de prévention et ce complément a donné lieu à une nouvelle consultation du CSE.

– Pour le PSE de l'entreprise AAA, les faits se sont déroulés différemment. Rappelons que l'accord majoritaire a été signé le 16 octobre 2020. Il a été soumis à l'avis du CSE le 19 mars, après cette date, l'administration a demandé des compléments sur les risques professionnels à l'employeur, lequel a répondu par une note qui n'a été inscrite que pour information à une réunion du CSE du 10 novembre. Toutefois, comme la cour administrative d'appel de Paris l'a jugé par une appréciation qui n'est pas entachée de dénaturation, cette note n'avait pas pour objet de combler les lacunes du plan mais elle procédait à un rappel exhaustif des mesures soit déjà mises en œuvre soit programmées et qui avaient déjà donné lieu à l'information et à la consultation du CSE lors des différentes étapes de l'élaboration du plan. Par suite, la circonstance que cette note récapitulative n'ait pas été soumise à la consultation du CSE n'entache pas d'irrégularité la procédure de consultation.

**5.** Au titre de ces trop longues conclusions, nous devons vous retenir encore quelques instants pour examiner le règlement au fond sur le PSE de la société Blizzard entertainment.

**5.1** Les requérants en appel (le CSE de l'entreprise et un salarié) critiquent d'abord la procédure de validation par l'administration. Après la signature de l'accord majoritaire, l'employeur avait présenté une première demande de validation. Estimant, comme nous l'avons vu, que le volet « risques professionnels » du plan était incomplet, l'administration a conseillé à l'employeur de retirer sa demande pour combler ces lacunes, ce qui a été fait. Selon les requérants, l'administration ne pouvait ainsi procéder par échange informel avec l'employeur et elle aurait dû formuler des observations dans les conditions prévues par l'article L. 1233-57-6 du code du travail, c'est-à-dire en les communiquant au CSE et aux organisations syndicales.

Vous avez toutefois déjà admis la possibilité d'échanges informels entre l'administration et l'employeur notamment pour recueillir des informations complémentaires (7 décembre 2015, *Etablissement Darty et Fils*, n°383856, A, § 10). Selon la logique de cette décision, nous ne voyons aucune irrégularité dans la circonstance que l'administration saisie d'un dossier informe le requérant informellement qu'en l'état, il ne répond pas aux conditions requises et lui conseille de retirer sa demande pour la compléter. La circonstance que le demandeur a retiré sa demande est également sans incidence sur la régularité de la validation qui a été accordée ultérieurement.

**5.2** Les autres moyens, qui pour certains d'entre eux ne sont que des arguments, dénoncent l'irrégularité de la procédure d'info-consult. Il est vrai que cette procédure avait mal débuté. Des irrégularités entachant la première réunion du CSE ont conduit l'employeur à devoir la recommencer. L'invocation des irrégularités antérieures à cette reprise est toutefois inopérante. En outre il a fallu que la DRIEETS adresse à l'employeur une injonction pour qu'il daigne communiquer à l'expert-comptable désigné par le CSE les éléments nécessaires à sa mission. Même si tous les documents demandés n'ont pas été communiqués, l'expert-comptable a pu rendre un rapport de plus de 100 pages, d'ailleurs critique sur le motif économique de la réorganisation mais suffisamment éclairant pour que le CSE soit mis en mesure d'émettre son avis en toute connaissance de cause. Les autres incidents mineurs dénoncés par les requérants sur le déroulement de la procédure d'info-consult ne sont pas davantage de nature à avoir affecté la régularité de la consultation.

#### PCMNC :

- 458434 (PSE de AAA) :
  - o Rejet du pourvoi ;
  - o Rejet des conclusions présentées au titre des frais non compris dans les dépens ;
- 464923/464864 (PSE de de la société Blizzard entertainment) :

- Annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles
- Rejet de l'appel du CSE de la sté Blizzard Entertainment et de M. R...
- Rejet des conclusions présentées, tant en appel qu'en cassation, au titre des frais non compris dans les dépens.