



NEWSLETTER #53

« PSE et santé au travail »

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 6

ACTUALITES

p. 7 à 9

Édito

Le PSE, un enjeu de santé au travail

Alors que nous apprenons que les défaillances d'entreprises se sont significativement accrues ces derniers mois en France, et de la part de certains grands groupes des plans de licenciement massifs, nous avons souhaité ce mois-ci porter notre regard d'expert du travail sur la spécificité du PSE du point de vue des conditions de travail.

Pour ceux qui perdent leur emploi, le risque pour la santé psychique et physique est évident. La situation de perte, sous tous ses aspects, va impacter la personne, et donc nécessiter de la part des donneurs d'ordre toutes les mesures et précautions qui s'imposent, à commencer par une communication transparente et claire sur les modalités, les échéances, et les ressources mises à disposition pour entrer dans ce processus traumatisant, et en sortir de la meilleure façon possible.

Mais, pour ceux qui restent, et dont on parle souvent moins, les risques sont tout aussi préoccupants. Un PSE est un évènement qui marque un avant et un après, même si l'on reste. Cela entraîne des conséquences sur la confiance dans l'avenir, avec un sentiment d'insécurité au travail, de précarité de la situation. Le collectif de travail est aussi abimé, déstabilisé, les relations au travail se dégradent, le soutien social s'amenuise. Enfin les réorganisations qui s'en suivent sont régulièrement mal évaluées, notamment au plan de l'évolution de la charge de travail et de la perte de clarté et de fluidité dans les processus, qui intensifient le travail.

C'est pourquoi la mise en place d'un PSE obéit à un certain nombre de règles et de principes fondamentaux dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, que nous nous vous exposons plus loin. Des éléments sur lesquels l'administration du travail est de plus en plus pointilleuse pour homologuer les plans de sauvegarde de l'emploi, et que chaque élu de CSE doit bien avoir à l'esprit lorsqu'il s'agit d'entrer en procédure d'information et consultation sur un tel projet.

Bonne lecture

Rappel du cadre légal relatif aux PSE et à la santé au travail (Article L1233-30)

« Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur :

1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-31 ;

2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, **le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail** ».

Plus 27% de plans de sauvegarde de l'emploi sur l'année 2024

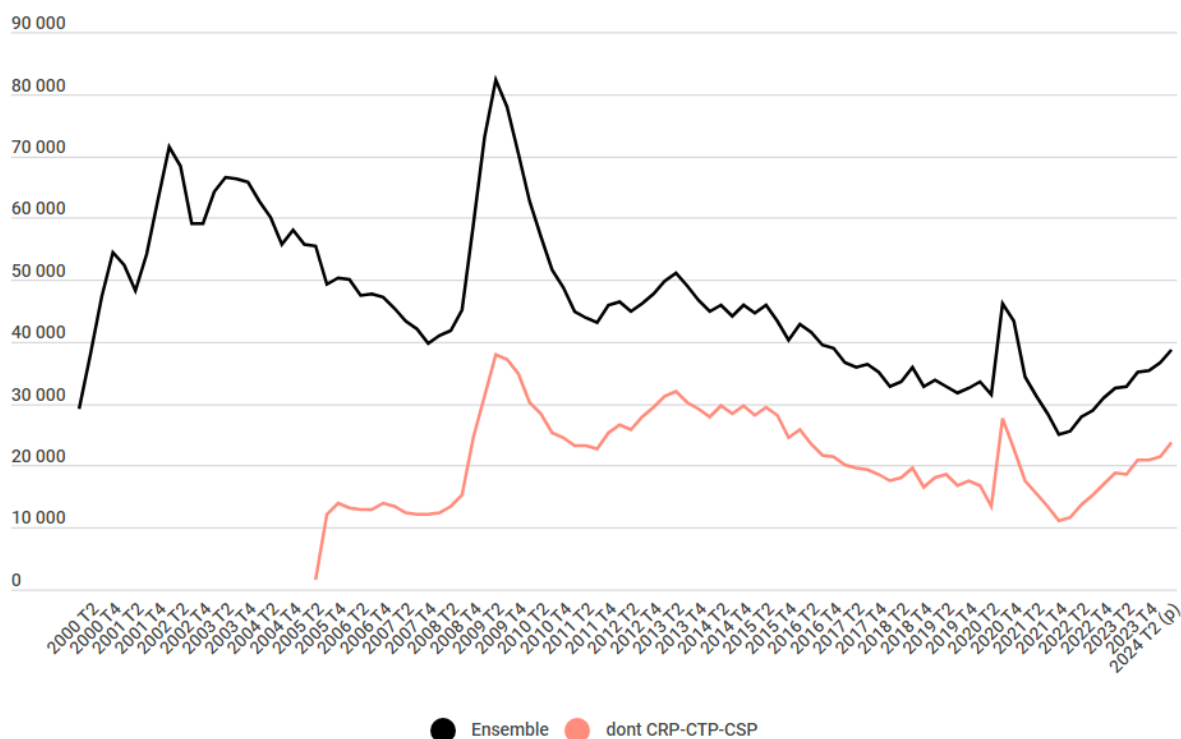
L'année 2024 a été particulièrement difficile pour les entreprises. « Sur un an, le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) validés et/ou homologués est en hausse » de 27%, indique le ministère du Travail via une note publiée le 27 décembre 2024 par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). Rien qu'au troisième trimestre 2024, l'organisme compte 141 procédures.

Le nombre de personnes ayant perdu leur emploi à cause d'un PSE a augmenté de 131,1% en 2024. Une hausse significative. Au troisième trimestre, 23 800 contrats de travail ont été concernés. « Il s'agit du nombre le plus élevé depuis la crise sanitaire », souligne le ministère. C'est deux fois plus qu'au deuxième trimestre 2024 où déjà 9 600 personnes avaient perdu leur emploi dans ce cadre. L'augmentation des ruptures de contrats est « concentrée sur quelques plans dans les secteurs de la logistique et de la distribution », avance la Dares. **Et la multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi ne va pas freiner en 2025** puisque 178 procédures ont été initiées au troisième trimestre 2024, soit 20,3% de plus qu'au trimestre précédent. C'est également 34,8% de plus que l'année passée.

Plus 22,2% de procédures de licenciement collectif pour motif économique

Par ailleurs, la Dares recense aussi une augmentation du nombre de procédures de licenciement collectif pour motif économique hors PSE. Pour rappel, un employeur n'est pas obligé de recourir au PSE lorsque moins de 10 salariés sont concernés ou que l'effectif total de la société est inférieur à 50 salariés. 2 917 licenciements collectifs ont eu lieu au cours du troisième trimestre 2024, dont 91,5% concernaient des licenciements de moins de 10 salariés. Sur un an, ces procédures sont en hausse de 22,2%. Par conséquent, le nombre d'entrées à France Travail après un licenciement économique est au « plus haut niveau depuis la crise sanitaire » : soit 38 600 personnes au deuxième trimestre 2024. « Cette tendance est portée par les entrées en contrat de sécurisation professionnelle (CSP, +10,0% sur le trimestre) », remarque la Dares.

Entrées à France Travail (ex-Pôle emploi) à la suite d'un licenciement économique



Plus de 64 900 défaillances d'entreprises sur les 12 derniers mois

En parallèle, le nombre de défaillances d'entreprises a lui aussi augmenté cette année. Fin novembre, la Banque de France l'estimait à 64 909 cumulé sur 12 mois. « En rythme annuel, le nombre de défaillances cumulées sur les 12 derniers mois croît de 18,1% », précisait-elle. Cette hausse est « en partie liée à un effet de rattrapage, après le fort ralentissement des défaillances pendant la période covid (2020-2021) », justifie la Banque de France. Plus précisément, au deuxième trimestre 2024, 15 980 entreprises françaises ont fait défaut selon le Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires (CNAJMJ).

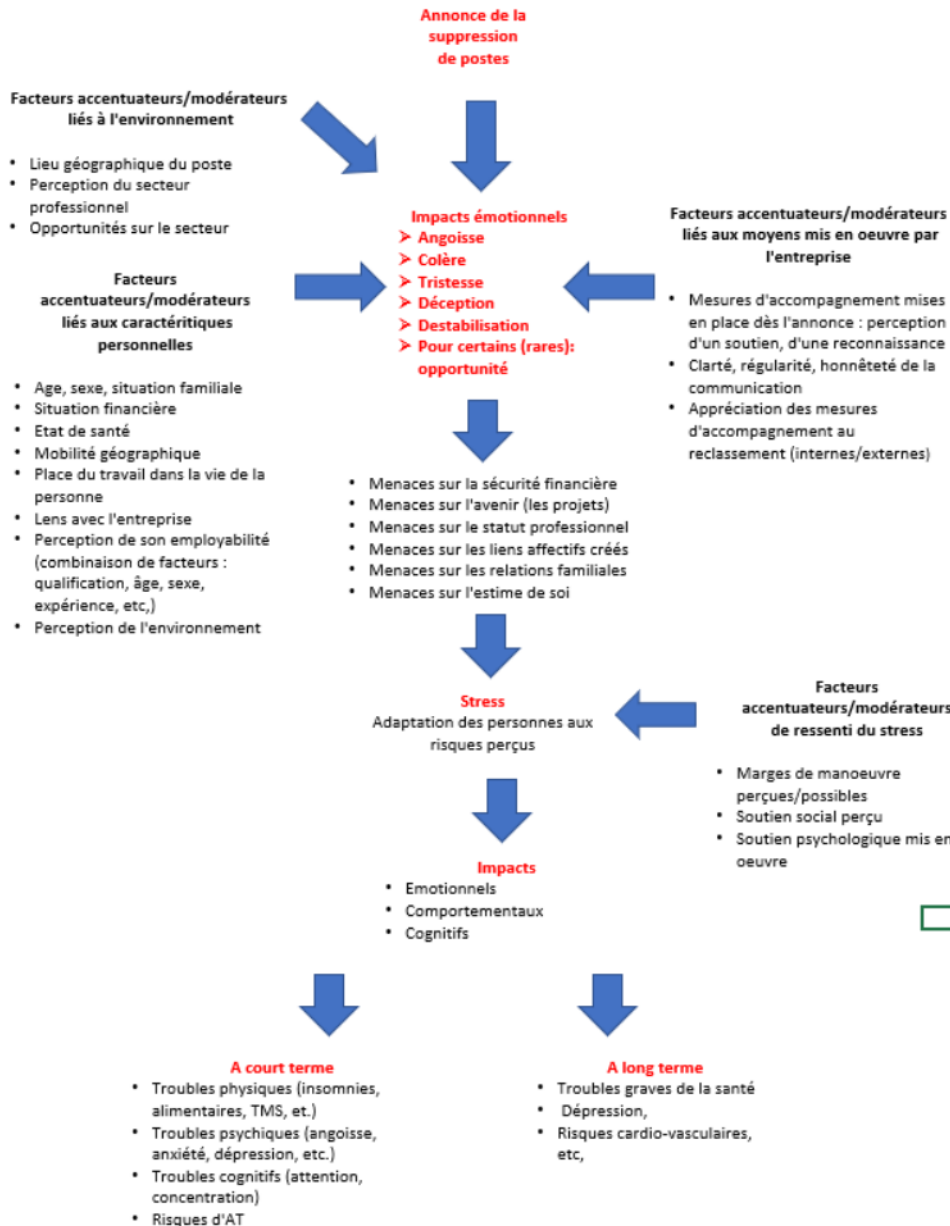
Dans les faits, les élus du personnel, les représentants syndicaux sont, bien entendu, focalisés sur les conditions économiques à négocier dans le cadre des mesures d'accompagnement, mobilisés -et c'est compréhensible- pour contester le motif économique réel, l'impact sur les suppressions d'emploi mais peu, y compris les experts-comptables en charge d'accompagner les IRP (dans la négociation comme dans la procédure suivie) sont incités lors de leur remise d'avis à mettre en exergue les transferts de charge de travail souvent induits par les suppressions de poste de travail sans compter les impacts psychosociaux sur les « survivants ».

Concernant les représentants du personnel, chargés de négocier les conditions de départ et d'accompagnement des salariés licenciés, et parfois eux-mêmes concernés directement par ces suppressions de poste, ils se retrouvent soumis aux pressions et mécontentements des salariés dont ils représentent les intérêts. Ils doivent négocier avec la direction des mesures dans une perspective d'avantages collectifs pour les salariés et non d'avancées individuelles comme le souhaiteraient souvent leurs collègues. Ils sont donc très peu focalisés et mobilisés sur la question de la santé au travail lors des PSE.

Les CSE ont trop peu en tête l'impact que représente, juridiquement, la rédaction d'un avis circonstancié de leur part ayant pour thème principal les conséquences sur la santé, la sécurité des salariés restants. Peu d'élus savent que l'inscription d'actions de prévention, la production des réponses circonstanciées de l'employeur qui doivent être exigées par écrit grâce à l'avis sur le PSE (qui ne concerne pas que le rejet des suppressions d'emplois !) sont des armes à leur disposition.

De nombreuses études (La plupart des études de références sur les liens entre restructuration/santé psychique/santé physique sont mentionnées dans le rapport HIREs (Heath in Restructuring) - « La santé dans les restructurations, approches innovantes et recommandations de principe », rapport européen coordonné par le Dr. Th. Kieselbach (2009) -) **ont démontré que le lien entre restructuration et santé mentale / physique des salariés passe par le ressenti d'insécurité. En d'autres termes, un processus de restructuration conduit à une détérioration de la santé parce qu'il génère une insécurité de l'emploi qui, à son tour, engendre des effets sur la santé.** L'insécurité est un concept multidimensionnel qui, outre la menace de perte d'emploi, inclut d'autres menaces pesant sur certaines caractéristiques de l'emploi, par exemple la position occupée au sein de l'entreprise. Ainsi les impacts de l'insécurité s'observent chez ceux qui vont perdre leur emploi, ceux qui sont dans l'attente, mais aussi chez ceux qui vont rester, incertains du devenir de leur poste dans la future organisation. Le ressenti d'insécurité génère une situation de stress chez les personnes, augmente la pression artérielle et a été mis en corrélation avec des troubles de la santé mentale (troubles du sommeil, anxiété, dépression, épuisement professionnel). **Plus l'insécurité se fait sentir, plus la santé mentale s'en ressent ainsi que la santé physique (maladies somatiques, TMS, apparition de maladies chroniques, risques cardio-vasculaires).**

L'insécurité professionnelle est aussi en lien avec une moindre satisfaction professionnelle, la dégradation des rapports sociaux (collègues, hiérarchie), la baisse de l'engagement organisationnel, la hausse de l'absentéisme et du turn-over, la baisse du rendement au travail. Dans cette situation, tous les salariés sont concernés soit par la perte d'un emploi, soit par un changement de leur organisation professionnelle. Qu'ils soient certains de partir, de rester dans la société ou qu'ils soient encore dans l'expectative, tous les individus, à des degrés variables, ont du mal à se projeter dans un futur incertain, d'où le développement de comportements de résistance, de réactions de doute et d'angoisse. Le changement est générateur d'anxiété pour les individus dans la mesure où il est synonyme de rupture, de remise en cause ; il contribue à la perte des points de repère antérieurs (spatiaux, temporels, comportementaux, relationnels) ; il favorise les interrogations sur soi, son devenir, sa qualification, etc.



Il faut donc, lors d'un PSE, aborder obligatoirement :

- La gestion de la charge de travail dans la nouvelle organisation (et dans celle, transitoire) ;
- Les modalités humaines pratiques de passage de l'organisation actuelle à celle de demain en n'oubliant pas tous les temps intermédiaires ;
- La mise à jour du DUERP avec des indicateurs pertinents spécifiques dans et autour des secteurs impactés ;
- La production d'un PAPRI Pact pluriannuel dans le cadre du plan de réorganisation ;
- La mise en place au sein de la C2SCT (si elle existe ou à défaut par le CSE) de réunions de suivis spécifiques ;
- Produire un avis documenté, formulé de telle sorte que l'employeur s'engage par des réponses circonstanciées, datées et suivies dans les mois suivants par le CSE ;
- Ne pas se contenter de solutions purement curatives de type « numéro vert » délégué à des structures externes (d'écoute psychologique) ;
- Créer un outil de recueil de questionnements / remarques de tous les salariés sur les thèmes tels que l'organisation du travail, l'accompagnement, le PSE permettant d'évaluer la pertinence et les effets du plan de prévention.



ACTUALITES

- La Cour de Cassation a, en fin 2024, souligné dans un cas précis, le recours considéré comme abusif d'un CSE à une série de demandes d'expertises économiques répétées sous mention, pour elle, que les élus étaient « suffisamment déjà éclairés » sur la situation économique de l'entreprise. Ce faisant, elle a fait droit à une demande de contestation de la part de l'employeur à une expertise votée par un CSE au bénéfice d'un expert-comptable. **Il faut rappeler que le recours à expertise est une faculté donnée aux CSE afin de leur permettre d'être éclairé lors de la remise d'un avis.** Si cette décision est en droit compréhensible (dans le cas en question, de nombreuses expertises économiques, de droit d'alerte notamment avaient été réalisées sur plusieurs années consécutives), il est étonnant que certains cabinets d'avocats d'employeurs écrivent déjà que ceci n'est qu'une première étape « une application en matière de RPS où les expertises pour risque grave ont -parfois -tendance à se multiplier, même s'il est vrai que l'obligation de sécurité et protection de la santé en toile de fond pose différemment l'appréciation de la nécessité d'une expertise, la question pourrait tout de même se poser dans un contexte similaire... ». **Cette appréciation est consternante** du fait même que l'accumulation de risques graves si elle démontre un système de prévention défaillant voire inexistant, il n'en reste pas moins que chaque situation de risque grave est spécifique (risques physiques d'origine multiples, risques psychiques liés à des racines causales, organisationnels, différentes, gravité des situations...) On voit bien ici le raisonnement mis en œuvre par des Directions ou des conseils qui n'auraient qu'une hâte de voir pris en compte le financement de ces expertises

au moins partiellement pris en charge par le CSE voire de contourner le recours à expertise suivant un « bon de tirage » encadré...

Dans un arrêt de la Cour de cassation n° 23-17.917 du 14 novembre 2024, il est indiqué que **tout agissement lié à un motif discriminatoire est susceptible de caractériser un harcèlement discriminatoire même en l'absence de mesure discriminatoire de l'employeur.** En effet, un harcèlement peut exister en l'absence de toute discrimination dans la mesure où il ne se rattache pas à un motif prohibé par la loi (origine, prétendue race, orientation sexuelle, handicap...) Mais on peut se trouver en situation de cumul : le harcèlement peut trouver sa cause dans un motif discriminatoire (par exemple ne plus travailler avec un salarié âgé car il coûte trop cher). Il faut donc caractériser un agissement lié à un motif prohibé : blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexplicable, dévalorisation du travail... **Le harcèlement discriminatoire doit être distingué de la discrimination directe. Il suppose simplement des agissements fondés sur un motif prohibé qui ont pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié ou de dégrader son environnement de travail.** Il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Il résulte que si un salarié s'estime victime d'une discrimination, il n'a pas à prouver celle-ci. Il doit présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Comme la victime peut obtenir la nullité de l'acte discriminatoire, elle échappera



au barème qui encadre le montant des dommages et intérêts octroyés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- N'ont pas un caractère privé, les propos insultants tenus par un salarié par SMS au moyen de son téléphone portable professionnel lors d'échanges avec d'autres salariés en lien avec l'activité professionnelle, peu important que ces échanges ne fussent pas destinés à être rendus publics (Cour de cassation 11 décembre 2024, n° 23-20.716)
- L'autorité administrative doit au titre de son contrôle de la précision des offres de reclassement faites aux salariés (en l'espèce protégés) s'assurer que celles-ci comportent l'ensemble des mentions prévues au code du travail (D 1233-2-1) à savoir intitulé du poste et son descriptif, nom de l'employeur, nature du contrat de travail, localisation du poste, niveau de rémunération, classification du poste) et que lorsque l'employeur communique une liste des postes disponibles aux salariés que ces mentions soient aisément accessibles (Conseil d'Etat du 2 décembre 2024, n° 488033).
- Les problématiques liées aux risques psychosociaux (RPS) figurent parmi les priorités d'action de la politique de santé au travail, comme en témoignent les orientations définies dans le Plan Santé Travail 4 (PST4).

Risques psychosociaux (RPS), stress, burnout... autant de mots qui circulent, amplifiés parfois par le porte-voix des médias, comme s'ils étaient la traduction d'un malaise ou d'un ressenti envers leur travail que des personnes ne savent pas toujours exprimer, comme si ces mots disaient à eux seuls tout ce qui n'avait pas été entendu ou compris jusque-là. Si derrière ces termes, il existe

une diversité de situations vécues par des travailleurs, toutes sont à analyser au regard du travail, des conditions de son exercice et des multiples relations (relation client, relations entre collègues, relations avec la hiérarchie, etc.) qui se nouent et se dénouent en milieu professionnel. **Que la porte d'entrée soit les risques psychosociaux (RPS) hier, le syndrome d'épuisement professionnel aujourd'hui ou un autre vocable demain, l'important est donc de remettre le travail au cœur du débat, de s'intéresser dans un service, atelier, bureau, à ce que chaque travailleur, collaborateur, collègue accomplit au quotidien, pour pouvoir agir en prévention.**

S'il est important de bien circonscrire le burnout au sein du paysage des RPS, il ne s'agit pas pour autant de le considérer comme un épiphénomène distinct contre lequel l'entreprise ou toute structure publique ou privée ne pourrait rien. Bien au contraire, c'est en repérant et en agissant sur les facteurs de RPS que l'on prévient le burnout.

En ce sens, l'INRS et l'ANACT ont mis à jour leur guide de prévention du burn-out datant de 2015 et disponible sur leur site respectif.

La Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (**Miprof**) a remis le lundi 18 novembre 2024 au Gouvernement un **rapport sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir**. Fruit de six mois de travail et de 70 auditions, il illustre la persistance de faits de ce type dans l'ensemble de la société, dès lors que se nouent des relations de pouvoir, d'autorité ou de subordination. On retrouve de telles violences dans de nombreuses **situations professionnelles** mais aussi d'autres

ACTUALITES

contextes étudiés par le rapport : associations, partis politiques, univers de la culture, du sport, de la santé... Alors que plus d'1,4 million de femmes a déclaré avoir subi des violences sexistes et sexuelles (VSS) hors cadre familial en 2021, et que seules 2 % d'entre elles ont donné lieu à un dépôt de plainte, le rapport dénonce le poids, en France, d'un sexisme ordinaire favorisant ces violences dans une logique de continuum.

Il met également à jour les mécanismes par lesquels l'existence d'une relation d'autorité, reconnue par la loi comme caractère aggravant en cas de condamnation, peut créer une situation propice pour ces violences dont la probabilité augmente en raison d'autres facteurs tels que :

- La situation de précarité des victimes (contrat à durée déterminée, situation d'intérim ou d'apprentissage...),
 - **La présence d'autres risques psychosociaux identifiés dans l'entreprise,**
 - Les horaires atypiques, en particulier le travail de nuit,
 - La faible mixité des effectifs...
- **« Indicateurs Entreprises – Se situer par rapport à des entreprises comparables »,** chaque entreprise peut en utilisant le portail <https://www.net-entreprises.fr/declaration/indicateurs-entreprises-se-situer-par-rapport-a-des-entreprises-comparables/> aller consulter des indicateurs construits à partir de la DSN pour situer ses politiques RH par rapport à des entreprises comparables (service disponible pour les entreprises et les tiers-déclarants). Les indicateurs mis à disposition pour l'entreprise sont mis au regard de la moyenne d'entreprises dites « comparables » selon trois critères : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité (via le code NAF : exemple :

Construction de bâtiments granularité NAF88), le département, pour consulter les indicateurs au niveau établissement. **Ces indicateurs permettent donc une comparaison entre votre entreprise et d'autres en fonction des critères sélectionnés, vous offrant ainsi une aide pour la mise en place et le suivi des politiques RH telles que la politique de rémunération, la politique de recrutement, la qualité de vie et conditions de travail de vos salariés.** Les indicateurs sont mis à jour mensuellement en fonction des données issues des DSN. Ils couvrent une période de 12 mois glissante allant jusqu'à M-2. Pour utiliser ce service, il suffit d'être référencée comme une entreprise pour laquelle il existe une DSN, c'est-à-dire qui emploie des salariés. Le déclarant a accès aux données, ainsi que l'entreprise déclarée. **Nous encourageons les élus du personnel à demander aux directions de produire le résultat de ces comparaisons...**

Sur les forfaits jours et la charge de travail, des arrêts récents de fin 2024, il ressort, comme d'une jurisprudence abondante antérieurement – depuis 2016 -, que « doit être annulé le forfait jour mis en place lorsque que l'accord collectif qui le prévoit n'envisage que la rédaction d'un document de contrôle des jours travaillés et non travaillés à remplir par le salarié lui-même et la tenue d'un entretien annuel destiné notamment à apprécier la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité ». N'est pas davantage satisfaisant « le fait que les tableaux de suivi ne reflétaient pas la réalité des jours travaillés par le salarié peu important qu'ils aient pu être renseignés par le salarié lui-même dès lors que ceux-ci doivent être établis sous la responsabilité de l'employeur qui ne peut donc s'assurer que la charge de travail était compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MARSEILLE

CLERMONT FERRAND

Présent - depuis 15 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOP), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

SOCIAL SOLUTIONS
& PARTENAIRES

Les risques psychosociaux

- 01. Les risques professionnels : définitions générales
- 02. Définir les RPS
- 03. Mécanisme d'apparition des dommages
- 04. Le stress professionnel
- 05. La violence
- 06. Les facteurs de RPS



Demandez nos formations spécifiques (RPS, harcèlements, risques chimiques, référents, ...)



Nous pouvons vous aider à mettre en place un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Nous pouvons aller plus loin avec une véritable assistance, qui consiste à vous aider dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRI Pact...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Nous pouvons enfin réaliser des travaux « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : S. SOUDANT
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // sebastien.soudant@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com // 06 19 19 28 83 /06 43 55 45 15