

Le juge judiciaire, juge des RPS même en cas de plan de sauvegarde de l'emploi

Que le plan de sauvegarde de l'emploi résulte d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, il est soumis au contrôle de la DIRECCTE, via une décision d'homologation ou de validation (C. trav., art. L. 1233-57-1). La contestation portée contre cette décision relève de la compétence du tribunal administratif. Pour éviter toute dispersion du contentieux, la loi soumet également au tribunal administratif les litiges relatifs à :

- la validité de l'accord collectif ou de la décision unilatérale,
- le contenu du plan,
- les décisions d'injonction prises par la DIRECCTE avant toute transmission de demande de validation ou d'homologation, en termes d'information ou de procédure,
- la régularité de la procédure de licenciement collectif (C. trav., art. L. 1235-7-1).

S'il est saisi de l'un de ces litiges, le juge judiciaire ne peut que constater son incompétence. Cela signifie-t-il que le juge judiciaire n'est jamais compétent dès lors que le litige qui lui est soumis présente un lien avec un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Le juge judiciaire peut être saisi de tout litige relatif à la mise en œuvre d'un PSE - hors procédure de licenciement - et du projet de réorganisation afférent, dans la mesure où la loi ne renvoie pas expressément ce contentieux au juge administratif.

En particulier, la Cour de cassation reconnaît la compétence d'une Cour d'appel saisie de « *demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration* », et notamment d'une demande de suspension du déploiement du projet de réorganisation (Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-13.887).

Cette solution apparaît aisément transposable à tout plan de sauvegarde impliquant :

- des suppressions de postes pour motif économique et
- une réorganisation de l'entreprise impactant les salariés non licenciés.

En dépit de la validation ou de l'homologation administrative du PSE, le juge judiciaire peut, s'il constate des risques psychosociaux dans sa mise en œuvre, suspendre :

- le projet de réorganisation s'agissant des salariés restant aux effectifs et concernés par la mise en œuvre de la nouvelle organisation,
- le PSE s'agissant des salariés concernés par les suppressions de postes pour motif économique mais non encore licenciés à la date de la décision du juge judiciaire.

Un délai supplémentaire leur est alors accordé, en attendant l'inéluctable...

Auteurs



Philippe Rogez
Associé
progez@racine.eu



Amanda Galvan
Collaboratrice
agalvan@racine.eu



Emeric Jeansen
Maître de conférence à Paris II, membre du conseil scientifique du cabinet Racine
ejeansen@racine.eu