



La plume de l'alouette



JANVIER 2022

2022, une année avec de jolis chiffres qui permettent de dessiner des oiseaux... symboles de liberté !

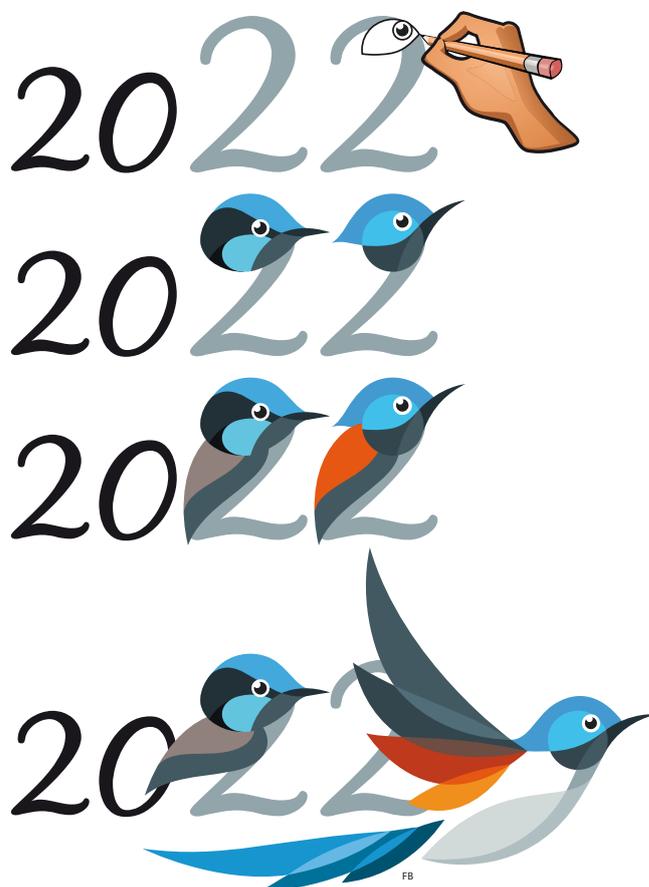
Nous vous souhaitons une année pleine de libertés ! Liberté d'aller et venir au gré des vents... Liberté d'action... Liberté de pensée... Liberté de paroles non entravées par un masque ou tout autre obstacle !

Pour toute l'équipe d'Atlantes, cabinet d'avocats auprès des salariés, organisations syndicales et CSE, plus que jamais, nous répèterons cette année cette phrase d'un confrère récemment décédé et pionnier dans la défense des droits des salariés et de leurs représentants : « L'avocat n'est pas seulement un manipulateur de textes ou de rédacteur d'actes et de conclusions. Il doit demeurer un homme de culture, un homme de son temps utilisant pour la défense le droit et l'impertinence, le courage et la générosité. Dans les cas exceptionnels, il doit être l'homme de la rébellion. »

(Ugo Iannucci / 1933-2021)

Nous le serons pour vous et pour nous !

Belle année à vous et vos familles.



Evelyn BLEDNIAK / Laurence CHAZE / Diego PARVEX / Avocats associés

P. 2/3 ANALYSE
ATLANTES

P. 4/5 DOSSIER
SPÉCIAL

P. 6 QUESTION AJ
DU MOIS

P. 7 DANS
L'ACTU

P. 8 PRÉPARER LE NOUVEAU
CYCLE ÉLECTORAL



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RETROUVEZ-NOUS sur Twitter et LinkedIn



LOI SANTÉ : QUELS CHANGEMENTS EN 2022 ?

Promulguée le 2 août 2021, la loi « pour renforcer la prévention en santé au travail », présentée transpose l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 2020, en vue de réformer la santé au travail.

Cette loi s'articule autour de quatre grands axes :

- Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner santé publique et santé au travail
- Définir un socle de services de prévention et de santé au travail
- Mieux accompagner certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle
- Réorganiser la gouvernance du système de santé au travail

Une nouvelle loi (la cinquième en vingt ans !), mais quels objectifs et apports ? L'occasion pour le cabinet Atlantes de faire le point avec vous.

DUERP et CSE

La loi énonce faire de la prévention le centre névralgique de la santé au travail, qui se marque notamment par le changement de dénomination des services de santé au travail, nouvellement baptisés « services de prévention et de santé au travail » (SPST). N'oublions pas que la prévention ne date pas d'hier. La *directive européenne n°89/391 du 12 juin 1989*, texte fondateur, est venue définir les moyens d'action à mettre en œuvre afin de prévenir les risques.

Renforcement en demi-teinte du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

La loi vient créer un nouvel article qui définit légalement le contenu du DUERP et ses modalités de mises à jour, de conservation et de mise à disposition.

Mais le DUERP n'en reste pas moins un document créé par le *décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001* et, jusqu'à présent, celui-ci comprenait un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise (*C. trav., art. R.4121-1*), découlant des résultats de l'évaluation des risques à laquelle devait procéder l'employeur. La seule « nouveauté » quant à son contenu est l'ajout de deux dispositions : l'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et la définition d'un calendrier de mise en œuvre.

Consultation du CSE et mise à disposition du DUERP

La loi Santé au travail prévoit que le CSE devra dorénavant être consulté sur la mise en place du DUERP et ses mises à jour, alors que jusqu'à présent une simple information s'imposait. Le DUERP et ses mises à jour, qui doivent être tenus à la disposition des travailleurs et des représentants du personnel, devront désormais être tenus à la disposition des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.



Ces dispositions entreront en application le 31 mars 2022

Le DUERP et ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.



Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les autres.

À noter : L'absence d'élaboration ou de mise à jour du DUERP doit être regardée comme un manquement de l'employeur à son obligation générale de sécurité, susceptible d'engager sa responsabilité⁽¹⁾.

Le renforcement de la formation en santé et sécurité des membres du CSE

La loi renforce le rôle du comité social et économique dans le domaine de la santé au travail et vient fixer une durée minimale de formation pour les membres du CSE :

- cinq jours de formation pour les membres du CSE lors de leur premier mandat, peu importe l'effectif de l'entreprise,
- en cas de renouvellement du mandat, trois jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.



Ces dispositions entreront en application le 31 mars 2022

[...] →



Info Atlantes

Jusqu'à présent, la durée minimale de la formation en santé et sécurité était de trois jours dans les entreprises à l'effectif de moins de 300 salariés et de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Des questions restent néanmoins en suspens : cette faculté court-elle pour les mandats en cours, ou à compter du renouvellement de l'instance à partir de mars 2022 ? Rien ne semble pour l'instant s'opposer à ce que les élus ayant déjà bénéficié de trois jours de formation puissent demander le bénéfice des deux jours de formation restant.

Une nouvelle définition du harcèlement sexuel

La loi harmonise la définition du harcèlement sexuel du Code du travail et du Code pénal. Désormais, les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel. De fait, le règlement intérieur de l'entreprise devra être modifié.

La création du passeport de prévention

Tous les certificats, attestations, et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre de la formation relative à la santé et à la sécurité devront figurer dans le passeport de prévention.



Mise en place du passeport de prévention au plus tard le 1^{er} octobre 2022

L'accompagnement des personnes vulnérables et la lutte contre la désinsertion professionnelle

C'est l'autre préoccupation majeure de cette loi : renforcer la mission de maintien en emploi par le SPST, notamment pour les salariés dont l'aptitude professionnelle à rester en activité ou à la reprendre est restreinte en raison de problèmes de santé ou de handicap.

Mise en place d'une cellule pluridisciplinaire

À cet effet, une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle sera mise en place au sein de chaque SPST. Elle aura pour mission de proposer des actions de sensibilisation et d'identifier les situations individuelles pour lesquelles des mesures d'aménagement d'adaptation ou de transformation du poste de travail devront être trouvées.

La visite médicale de mi-carrière

La loi crée la visite médicale de mi-carrière, qui a pour objectif de permettre une évaluation du risque de désinsertion professionnelle et une sensibilisation du travailleur aux problématiques relatives au vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Le rendez-vous de liaison

Un rendez-vous de liaison sera organisé entre le salarié et l'employeur, associant le SPST, dont l'objet est d'informer le

salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré-reprise et de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail. Ce rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ce dernier pouvant refuser de s'y rendre.

Extension des missions des services de santé ?

Nouveau socle de services

La loi dit offrir de nouveaux services au SPST, qui seront définis par le Comité national de prévention et de santé au travail ou à défaut par décret en Conseil d'État. Dans l'attente, il est impossible de se positionner sur la réalité et l'avancée de ces nouvelles missions.

Renforcement du lien avec la médecine de ville

La loi relève au niveau législatif le principe selon lequel le médecin du travail doit consacrer le tiers de son temps à ses missions en milieu de travail. Il est intéressant de noter que ce principe avait été instauré par le *décret n°79-231 du 20 mars 1979* relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux.

Le médecin du travail peut accéder au dossier médical partagé du salarié depuis le 1^{er} juillet 2021. La loi tente ici de décloisonner la santé publique et la santé au travail, en permettant un partage d'informations entre la médecine du travail et la médecine de ville.

Consécration de l'infirmier en santé au travail pour pallier le déclin de la médecine du travail

Le statut d'infirmier en santé au travail est enfin consacré par la loi. Le médecin du travail pourra déléguer certaines missions aux infirmiers membres de l'équipe pluridisciplinaire, dans des conditions qui seront déterminées par le Conseil d'État. Le corollaire de cette faculté reste néanmoins une amputation du rôle du médecin du travail et ne fait que confirmer la « chronique d'une mort annoncée » de la médecine du travail à laquelle nous faisons face depuis plusieurs années. En 2006, on comptait 6 500 médecins du travail⁽²⁾, en 2018, ils n'étaient plus que 3 883⁽³⁾.

Les raisons de cette diminution sont multiples : pénurie des ressources médicales, perte d'attractivité de la profession, ou encore l'incapacité en pratique d'assumer les obligations déontologiques et réglementaires dans de bonnes conditions. La loi ne fait ici que renforcer ce déclin en élargissant le champ de l'exercice de l'infirmier...

(1) Cass. Soc. 18 novembre 2010, n°09-17.275

(2) IGAS : *Rapport sur le bilan de réforme de la médecine du travail* - Octobre 2007

(3) Sénat : *Rapport d'information au nom de la commission des Affaires sur la santé au travail* - Octobre 2019

Samuel BENCHEIKH / Juriste - Atlantes Paris/Île de France



NÉGOCIER UN ACCORD SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La clé pour une sortie de crise réussie

Contraintes de s'adapter à la crise sanitaire, les entreprises ont dû repenser complètement l'organisation et les conditions de travail. À l'heure de la sortie de crise, une reprise « comme avant » – plébiscitée par certains employeurs – paraît inadaptée : les attentes des employeurs et des salariés ont évolué, résister à cet état de fait s'avèrerait rapidement contre-productif. De même, cristalliser le débat autour de tel ou tel sujet spécifique (le télétravail pour beaucoup) ne permet pas d'appréhender tous les aspects de la situation et peut générer des oppositions peu propices à l'émergence d'une solution emportant l'adhésion de tous. Le véritable enjeu de cette sortie de crise consiste à tirer les enseignements des modalités de travail expérimentées durant l'épidémie afin de repenser l'organisation et les conditions de travail pour trouver des solutions pérennes adaptées aux besoins des entreprises et des salariés. Dans cette perspective, une négociation globale sur la qualité de vie au travail (QVT) peut s'avérer un outil particulièrement efficace et adapté.



Ce que recouvre la notion de QVT

Loin des clichés dont la notion a souffert ces dernières années (babyfoots, massages et autres dispositifs superflus), la négociation sur la QVT (*Code du travail, art. L.2242-17*) porte notamment sur :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.
- L'exercice du droit d'expression des salariés.
- Le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.
- Dans les entreprises dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût

de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transports personnels.

Ainsi, la pérennisation du télétravail, la gestion du temps et de la charge de travail, le bien-être au travail (relations, environnement), la mobilité professionnelle et géographique, la prévention des risques psychosociaux, ou encore la reconnaissance et la valorisation des salariés sont autant de thèmes qui peuvent être abordés à l'occasion de la négociation sur la qualité de vie au travail.

Approche et intérêt de la négociation sur la QVT

L'ouverture d'une négociation sur la QVT, obligatoire dans les entreprises dotées d'organisations syndicales représentatives (*Code du travail, art. L.2242-1 et suivants*) et fortement recommandée pour les autres, poursuit l'**objectif d'adapter les dispositifs de travail afin de concilier attentes des salariés et exigences organisationnelles des entreprises.**

Le succès d'une telle démarche est ainsi subordonné à l'adoption, tant par les directions que par les représentants des salariés, **d'une approche commune : agir dans l'intérêt général de l'entreprise**, notion qui recouvre l'impératif d'efficacité économique, dont dépend la pérennité de l'entreprise, et celui d'amélioration du climat social et du bien-être des salariés. Trop souvent opposés, ces deux impératifs sont pourtant intimement liés. [...]



À cet égard, l'ANI du 9 décembre 2020 souligne l'importance de la QVT tant comme un enjeu de santé et de réalisation personnelle des salariés que comme un facteur de performance pour l'entreprise. Améliorer la qualité de vie au travail augmente la motivation des salariés, leur sentiment d'appartenance et donc leur engagement au service de l'entreprise, ce qui a des effets vertueux sur la performance économique de l'entreprise.

La qualité des conditions de travail, un sujet dont il faut se saisir !

À la suite de l'ANI du 9 décembre 2020, une loi en date du 2 août 2021 reprenant une partie des dispositions de l'ANI précise qu'à compter du 31 mars 2022, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail pourra « également porter sur la qualité des conditions de travail [...] » (nouvel article L.2242-19-1 du Code du travail). Si l'on peut regretter que le législateur l'ait érigé en simple faculté pour les négociateurs et non au titre des thèmes obligatoires de l'article L.2242-17, la mention de la qualité des conditions de travail incite les partenaires sociaux à se saisir de ce sujet important. La négociation s'intitulera d'ailleurs désormais « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail ». (nouveaux articles L.2242-1, L.2242-13, L.2242-17, L.2281-5 et L.2312-26 du Code du travail).

D'après plusieurs études ([Oxford Business School](#), [University of Warwick](#)), les salariés heureux seraient 12 à 13 % plus productifs. Par ailleurs, selon l'[IBET](#) 2019 (indice de bien-être au travail), le désengagement d'un salarié induit par le mal-être au travail coûte en moyenne 14 580 € par an et par salarié. Enfin, l'absentéisme des salariés et les dépenses directes et indirectes liées à leurs problèmes de santé diminueraient de 25 % grâce à l'adoption d'une démarche QVT. Multipliés par le nombre de salariés, ces chiffres doivent encourager les entreprises à négocier.

Comment négocier sur la QVT

Le périmètre de la négociation sur la QVT est particulièrement étendu : articulation vie privée et professionnelle (mobilité, déconnexion, parentalité), qualité du travail (contrôle de la charge, valorisation du sens et de l'utilité du travail), conditions d'exercice du travail (pratiques managériales, collectif de travail...). Dès lors, il semble essentiel de cibler l'objet de la négociation en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise et de ses salariés.

Élaboration d'un diagnostic participatif

Pour ce faire, la réalisation d'un diagnostic partagé associant les salariés et leurs représentants paraît être l'une des clés de la réussite d'une démarche QVT.

La réalisation de ce bilan partagé devra conduire aux actions suivantes :

- En priorité, identifier ce qui a été expérimenté avec succès par les salariés et la direction durant la période de crise afin d'envisager de le pérenniser dans l'accord.
- Identifier ce qui n'a pas fonctionné afin d'y apporter les éventuels correctifs, solutions, alternatives.
- Recenser les souhaits et besoins de l'ensemble des salariés, via notamment la réalisation d'enquêtes.
- Dresser un bilan objectif de la situation économique et de la stratégie de l'entreprise compréhensible par tous, afin de favoriser des propositions cohérentes avec les réalités de l'entreprise.

Conclusion d'un accord de méthode

La conclusion préalable d'un accord de méthode encadrant les négociations sur la QVT peut s'avérer particulièrement intéressant pour organiser cette démarche participative, en définissant notamment le rôle de chacun (représentants des salariés et direction), les thématiques à traiter, les indicateurs à prendre en compte ainsi que les étapes et modalités de restitution des différentes phases du diagnostic.

Sur les sujets suscitant des réticences de la direction ou des salariés, il peut également être pertinent de prévoir dans l'accord de méthode la mise en place d'expérimentations dans un secteur de l'entreprise et pour une période limitée, afin de vérifier si le projet est viable et atteint ses objectifs.

💡 Conseil Atlantes

Vous l'aurez compris, négocier sur la QVT ouvre des possibilités importantes pour concilier performance de l'entreprise et conditions de travail satisfaisantes. Dans le cadre de la sortie de crise, il s'agit d'un levier opportun pour remobiliser le collectif de travail autour d'une vision du travail innovante et adaptée aux nécessités de l'entreprise. Compte tenu des enjeux importants dont traite la QVT, pensez à vous faire accompagner !

L'expertise d'Atlantes Avocats peut vous être extrêmement utile afin de mener à bien la négociation de ces sujets et faire inscrire dans le futur accord sur la QVT des mesures concrètes et adaptées à vos réalités.

Marion STOFATI / Avocate - Atlantes Marseille



QUESTIONS AJ DU MOIS



Quels documents en matière de santé au travail sont mis à disposition du CSE ?

Panorama des principaux documents mis à disposition

DOMAINE	EXPLICATIONS SUR LE DOCUMENT	RÉFÉRENCES
Accidents du travail bénins	Registre qui remplace la déclaration d'accidents du travail lorsque ceux-ci n'ont entraîné ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de Sécurité sociale.	CSS, art. L. 441-4 CSS, art. D. 441-1 et suite
Alertes sanitaires et environnementales	Registre des alertes sanitaires et environnementales sur lequel doivent être consignées les alertes des travailleurs ou des membres du CSE en matière de risque grave pour la santé publique et l'environnement.	C. trav., art. D. 4133-3
Bruit	Résultats issus de l'évaluation des niveaux de bruit et résultats du mesurage.	C. trav., art. R. 4433-4
Danger grave et imminent	Registre où sont consignés les avis du CSE suite à l'exercice du droit d'alerte pour danger grave et imminent.	C. trav., art. D. 4132-1 C. trav., art. D. 4132-2
Documents santé et sécurité	Registre unique de sécurité, comprenant notamment le résultat des vérifications périodiques des équipements de protection individuelle. Registre spécial relatif au droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise.	C. trav., art. L. 4711-1 et L. 4711-2 C. trav., art. R. 4323-101 C. trav., art. D4133-1 et D. 4133-3
Durée et organisation du travail	Documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés occupés dans un service ou un atelier qui ne travaillent pas selon le même horaire collectif.	C. trav., art. L. 3171-2
Équipements de travail et équipements de protection individuelle (EPI)	Documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés. Carnet de maintenance pour des équipements de travail ou catégories d'équipements de travail déterminés par arrêtés ministériels. Consignes d'utilisation des EPI informant des risques contre lesquels protège l'équipement de protection individuelle et des conditions d'utilisation de cet équipement, et notamment les usages auxquels il est réservé.	C. trav., art. R. 4323-5 C. trav., art. R. 4323-19 C. trav., art. R. 4323-20 C. trav., art. R. 4323-104 C. trav., art. R. 4323-105
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	Inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques et aussi le risque d'exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Mise à jour réalisée au moins chaque année, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels.	C. trav., art. R. 4121-1 C. trav., art. R. 4121-2 C. trav., art. R. 4121-3 C. trav., art. R. 4121-4

 À voir également les documents relatifs aux risques biologiques et chimiques [ICI](#)

Quelles sont les modalités d'accès à ces documents ?

Selon la nature du document, la loi évoque simplement une « mise à disposition » ou « consultation » des documents. L'employeur ne pourra pas s'opposer à l'accès aux documents, sauf à commettre un délit d'entrave aux fonctions de membre du CSE. En revanche, le Code ne précise pas s'il s'agit de se rendre sur les lieux pour avoir accès à ces documents ou s'il s'agira d'une mise en œuvre dématérialisée. C'est donc une question qu'il convient à notre sens de sécuriser.

Conseil Atlantès

Il est opportun de traiter cette question dans le règlement intérieur du CSE en rappelant les documents et leurs modalités d'accès.

Anissa CHAGHAL / Juriste - Atlantès Paris/Île de France



DANS L'ACTU

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et prévention en matière de santé au travail : un contrôle de la Dreets

La crise sanitaire conduit à une crise économique dont les conséquences ne peuvent pas être encore mesurées. Les dispositifs gouvernementaux d'aide aux entreprises ont pu limiter l'impact économique de la crise et éviter une vague immédiate de « faillites » et de suppressions d'emplois. Mais, certaines entreprises ne sortiront, néanmoins, pas indemnes de cette crise (fragilités antérieures, endettement accru, reprise de l'activité limitée ou tardive...).

Face à ce qui est à tout le moins un fort ralentissement économique, un certain nombre d'employeurs envisagent d'ores et déjà ou envisageront des mesures de réorganisation/restructuration (suppressions de postes, fermetures d'établissement, cession, fusion...). Or, nous savons à quel point ces restructurations ont un impact significatif sur la santé des salariés et les conditions de travail, et ce, qu'ils soient licenciés ou qu'ils continuent à faire partie des équipes restantes.

 À voir sur le site Internet de l'INRS [ICI](#)

Face à cet enjeu majeur de santé publique, l'employeur est tenu d'évaluer les risques qu'une restructuration fait courir pour la santé des salariés et de mettre en œuvre tous les moyens de prévention des risques pour assurer leur santé physique et mentale.

Cela résulte de l'obligation jurisprudentielle de sécurité qui incombe à l'employeur. Cette obligation légale s'applique dans le cadre des projets de licenciements collectifs pour motif économique.

L'employeur a, en effet, l'obligation de traiter « *des conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail* » (C. trav., art. L.1233-30).

Ainsi, lorsque l'employeur envisage la mise en place d'une restructuration avec un PSE, le CSE devra également être consulté sur l'impact de la réorganisation sur les conditions de travail, comme c'était le cas du CHSCT par le passé. En effet, une telle procédure n'exonère pas l'employeur de son obligation de sécurité !

Dans le cadre de la consultation sur le projet de licenciement, le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur. En outre, dans ses *Questions-réponses*, le ministère du Travail a précisé que lorsque dans le cadre d'un PSE, un expert-comptable est désigné, il devra nécessairement faire appel à au moins un expert habilité pour les aspects de l'expertise concernant les champs santé, sécurité et conditions de travail (*Questions-réponses CSE 17 janv. 2020*). Il est, ainsi, fortement recommandé aux

CSE de se faire épauler dans le cadre d'une telle procédure. Cela permettrait, en effet, de bénéficier d'une analyse/évaluation des facteurs de risques et de préconisations quant aux mesures de prévention à mettre en œuvre.



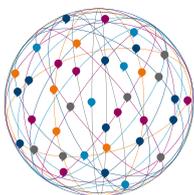
Info Atlantes

Lorsque la consultation n'aborde pas ou imparfaitement le volet santé, sécurité et conditions de travail, quel recours pour le CSE ? Dans un arrêt du 8 juin 2020 (TC, 08/06/2020-n° C4189), le Tribunal des conflits est venu clarifier la délimitation de la compétence respective de l'administration, d'une part, et du juge judiciaire, d'autre part, lorsque le projet de PSE envisagé peut avoir des conséquences dommageables pour la santé ou la sécurité des salariés.

Dans le cadre du licenciement économique avec PSE : le contrôle de l'obligation de sécurité relève de l'administration. Il résulte, en effet, de l'arrêt précité, que dans le cadre d'un PSE, il appartient à la Dreets 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 salariés, et qu'elle doit, à cette fin, contrôler aussi bien la régularité de l'information/consultation du CSE que les mesures de prévention auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L 4121-1 du Code du travail. Ce qui implique que l'administration puisse, le cas échéant, faire usage de son pouvoir d'observation et d'injonction si nécessaire. Si l'administration est dépourvue du pouvoir d'ordonner la suspension du projet envisagé, elle pourra, en revanche, refuser d'homologuer/valider le projet au motif notamment d'une insuffisance sur le volet santé, sécurité et conditions de travail.

Une fois le PSE validé ou homologué : le contrôle revient au juge judiciaire. Il pourra, en effet, quant à lui, être saisi *a posteriori* (après validation ou homologation du PSE) pour sanctionner la violation de l'obligation de sécurité. Autrement dit, le juge judiciaire ne sera pas compétent pour suspendre, au cours de la procédure d'élaboration du PSE, une mesure de réorganisation en raison des risques qu'elle peut entraîner pour la santé et la sécurité des salariés.

Anne-Lise MASSARD / Juriste - Atlantes Île de France



ATLANTES
AVOCATS



Préparer le nouveau cycle électoral

Ordonnances
dites « Macron »

Date de mise en place
du CSE

22/09/2017

01/01/2018

31/12/2019

Démarrage d'un nouveau cycle électoral
et nouveau PAP à mettre en place

Entre 2 et 4 ans à compter des dernières élections

La fin de
votre 1^{er} mandat CSE
approche et vous avez
pu vous confronter
aux nouvelles
prérogatives de
l'instance.

C'est le moment
de préparer
les prochaines
élections
et négociations.

Le projet pour mon CSE :

- Faire un **bilan** du premier cycle électoral
- Déterminer les **actions** à mettre en œuvre
- Conduire la direction à (re)**négo**cier un accord relatif au CSE
- Débuter un **nouveau cycle** électoral pour un meilleur fonctionnement du CSE

Vous avez constaté
des faiblesses dans
son fonctionnement
(CSSCT, représentants
de proximité,
moyens alloués).

Atlantes vous accompagne pour :

- Anticiper la (re)négociation d'un accord relatif au CSE
- Se préparer à la négociation du protocole d'accord préélectoral
- Adapter le règlement intérieur du CSE

Nous sommes
présents à vos côtés
pour vous aider
à améliorer
le fonctionnement
à venir de votre CSE.

VOTE

Renseignez-vous auprès de Leslie Gossart
leslie.gossart@atlantes.fr

L'accueil : 01 56 53 65 00 • info@atlantes.fr
La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien : 01 56 53 65 10
Rendez-vous sur www.atlantes.fr



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → F. Borel
Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)
SELARL dont le siège est : 21 bis, rue du Champ de l'alouette - 75013 Paris
Siren : 445 382 344 RCS Paris - Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344



ATLANTES
AVOCATS