

# Jurisprudence Arrêt commenté

## Comment prendre en compte la question de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans le cadre d'un PSE ?



Jonathan Cadot  
Avocat associé  
Cabinet Lepany et  
associés

Les questions liées à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (la SSCT) sont devenues un élément central dans le cadre de la mise en place et de la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Quoi de plus normal, au regard du principe général prévu à l'article L. 4121-1 du Code du travail selon lequel « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Cette obligation est d'autant plus importante en matière de restructurations au regard des impacts sur la structure de l'entreprise et l'organisation, notamment, du fait de la réduction des effectifs. Explications.

Le législateur prévoit que « [...] *l'employeur réunit et consulte le comité social et économique sur [...] le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles [...] et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail* » (C. trav., art. L. 1233-30 I 2°). Si le texte ne prévoit pas automatiquement la consultation sur la SSCT, il est indéniable que rare sont les PSE qui n'ont pas d'impact en la matière. Ne pas tenir compte de cette dimension pour l'employeur serait pour le moins hasardeux.

Dans un premier temps, l'Administration du travail qui avait à connaître de l'homologation ou de la validation des PSE selon qu'ils soient mis en place par décision unilatérale ou par accord majoritaire, se contentait de s'assurer de la régularité de la consultation du CSE sur les questions liées à la SSCT sans s'attarder sur la question de fond, à savoir

l'impact de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés au regard des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

La question était dès lors le plus souvent portée par les CE/CHSCT ou CSE et les organisations syndicales devant les tribunaux judiciaires. C'est dans ce contexte que le Tribunal des Conflits a considéré dans sa décision de principe du 8 juin 2020 que l'Administration, doit 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 que pour ce faire, il doit « *contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, ce contrôle n'étant pas séparable de ceux qui sont mentionnés au*