

## NOTE D'INFORMATION

# Lettre Surmecca : veille santé et sécurité-avril 2023

Auteur : **Michelle Lhermet**  
mlhermet@fimeca.org - + 33 (0)1 47 17 67 48

Date de publication : **15/05/2023**

## Dispositions générales

### Obligations de sécurité

**La Cour de cassation vient rappeler les règles relatives à la mise en œuvre des sanctions encourues par l'employeur lorsque la réglementation en matière de santé et sécurité au travail n'est pas respectée.**

En l'espèce, un salarié a subi un accident du travail ayant entraîné une incapacité totale de 14 jours alors qu'il nettoyait un tube en métal avec un autre salarié. La société a été reconnue coupable d'infractions à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Les 2 premières instances ont sanctionné l'employeur de 6 amendes en raison de 3 infractions commises, pour chacun des 2 salariés.

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt d'appel, considérant « qu'en matière d'infractions aux règles de santé et de sécurité des travailleurs, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal » (article [L. 4741-1](#) du Code du travail). Ainsi, seules 2 amendes pourront être prononcées. [Cass. crim., 4 avril 2023, n° 22-84.092](#)

### Evaluation des risques professionnels (EvRP)

**A l'occasion de 2 arrêts rendus le 21 mars 2023, le Conseil d'État affirme que, pour valider un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'Administration doit vérifier que celui-ci contient, si nécessaire, des mesures précises et concrètes permettant de prévenir les risques psychosociaux des salariés.**

En l'espèce, un PSE est conclu par document unilatéral puis homologué par la Direccte.

Un syndicat, accompagné de salariés, demandent l'annulation de la décision d'homologation.

Le tribunal administratif puis la cour administrative d'appel font droit à leur demande. La cour administrative d'appel a retenu que l'autorité administrative avait vérifié si les institutions représentatives du personnel, dont elle a relevé qu'elles avaient notamment disposé d'éléments sur les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des salariés de l'entreprise, avaient pu rendre leur avis en toute connaissance de cause. En revanche, elle avait estimé que l'Administration n'avait pas procédé au contrôle du contenu du document unilatéral qui lui incombait afin 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.

La Ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et l'employeur forment un pourvoi contre cette décision.

Confirmant la décision de seconde instance, le Conseil d'État considère que la Cour administrative d'appel, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, a souverainement pu considérer que le contrôle opéré par l'Administration était insuffisant.

Après avoir défini l'étendue du contrôle de l'administration (I), le Conseil d'État en définit ses modalités (II).

#### I. Etendue du contrôle

Le Conseil d'État estime que dès lors qu'une réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, il convient de vérifier que le PSE contient des mesures de prévention et de protection précises et

concrètes, sur lesquelles le comité social et économique (CSE) doit avoir été régulièrement informé et consulté. À défaut, le PSE ne peut pas être validé ou homologué.

En l'espèce, si l'Administration avait bien constaté que le CSE avait pu rendre un avis en connaissance de cause, elle n'avait, en revanche, pas procédé au contrôle du contenu du document unilatéral afin 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.

Le Conseil d'État indique ainsi que le contrôle du respect des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, passe tant par le contrôle de la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel, que par celui des mesures contenues dans le PSE.

## II. Modalités du contrôle

Le Conseil d'État distingue alors le contrôle au cours de l'élaboration du PSE (A), du contrôle global ayant lieu au moment de la transmission du plan pour homologation (B).

### A. Contrôle en cours d'élaboration du plan

En ce qui concerne le contrôle intervenant au cours de l'élaboration du plan, le Conseil d'État rappelle que l'administration peut, à tout moment en cours de procédure, formuler toute observation ou proposition à l'employeur pour compléter ou modifier le PSE.

L'Administration est ainsi fondée à enjoindre à l'employeur de lui fournir des informations relatives aux conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail des salariés, et, le cas échéant, lui demander de justifier des actions arrêtées pour prévenir ces risques et protéger les travailleurs.

### B. Contrôle lors de l'homologation du plan

Le Conseil d'État commence par rappeler que l'administration doit obligatoirement s'assurer que le CSE a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le PSE.

À ce titre, cette dernière est tenue d'opérer un contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel. L'administration doit donc s'assurer que tout élément utile permettant au CSE de formuler un avis éclairé lui a été fourni ; il s'agit notamment des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que les actions projetées pour les prévenir et les protéger, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Par ailleurs, l'Administration est tenue de vérifier, dès lors que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, « si l'employeur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes ». Cette vérification doit être opérée au vu de des éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du CSE, des échanges d'informations et des observations et des injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi.

En pratique, si les éléments transmis à l'Administration permettent d'identifier un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, cette dernière sera donc tenue de vérifier si le document portant PSE contient des clauses concourant à la mise en œuvre d'actions visant à limiter ces risques.

Selon le [rapporteur public](#), il s'agit d'un contrôle de nécessité et non d'un contrôle de suffisance. L'Administration doit vérifier la présence des mesures au sein du PSE. Elle s'assure qu'elles sont précises et concrètes et permettent, au regard des risques, de protéger les salariés.

En pratique, il nous semble que ce contrôle devrait avoir lieu à chaque réorganisation puisqu'un licenciement a inévitablement des effets sur la santé d'un salarié.

Cette décision s'inscrit dans le prolongement d'un arrêt du [tribunal des conflits du 8 juin 2020 C4189](#) dans lequel ce dernier affirme que « dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative 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 ; à cette fin, elle 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 [...] ».

[Conseil d'État, 4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> chambres réunies, 21 mars 2023, n° 450012](#)

## Lieux de travail

### Installations sanitaires, restauration et hébergement

**Dérogation à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail**

[Un décret du 24 avril 2023](#) publié au Journal officiel du 27 avril 2023, permet, **jusqu'au 30 juin 2024**, la suppression de l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel pour répondre à des objectifs de sobriété énergétique, par dérogation à l'article R. 4228-7 du Code du travail.

## Equipements de travail et moyens de protection

### Machines

#### **Main et machine : dépliant INRS pour sensibiliser aux risques d'accidents**

C'est lors de l'utilisation de machines ou d'outils que les accidents aux mains sont les plus fréquents. Pour sensibiliser les entreprises à ce risque et les aider à les prévenir, l'INRS met à disposition un nouveau [dépliant](#) intitulé « La main et la machine ».

### Equipements de protection collective et individuelle

#### **Équipements de travail et équipements de protection individuelle : conditions des organismes chargés des vérifications**

[Un arrêté du 24 mars 2023](#) publié au Journal officiel du 14 avril 2023, fixe les conditions auxquelles doivent répondre les organismes chargés d'effectuer les vérifications du marché des équipements de travail et équipements de protection individuelle, prévues à l'article R. 4314-10 du Code du travail et leurs modalités de réalisation.

#### **Surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle : contenu du procès-verbal d'acquisition**

[Un arrêté du 24 mars 2023](#), publié au Journal officiel du 18 avril 2023, fixe le contenu du procès-verbal qui doit impérativement être rédigé, daté et signé par l'agent de l'autorité ou de l'organisme ayant opéré l'acquisition de l'équipement concerné.

## Agents physiques

### INRS : estimation par calculette de la protection réelle des protecteurs individuels contre le bruit

L'INRS propose, dans le cadre de la prévention des risques liés au bruit, une [calculette](#), sous forme d'un fichier Excel, pour estimer les valeurs de protection réelles des protecteurs individuels contre le bruit (PICB).

## Institutions et organismes de prévention

### Comité social et économique (CSE) (aspects santé, sécurité et conditions de travail)

#### **La Cour de cassation se prononce sur la recevabilité de l'action d'une société en contestation d'une demande d'expertise du CSE pour risque grave.**

À la suite d'un accident survenu lors de l'exposition d'un salarié à un produit chimique dangereux au sein d'un établissement, le CSE d'établissement décide de recourir à une expertise pour risque grave et désigne un cabinet d'expertise pour y procéder. Le **12 octobre**, soit le même jour, ce cabinet adresse au directeur du site et président du comité, un courrier détaillant les conditions de réalisation de sa mission d'expertise.

À l'issue d'échanges ultérieurs entre le secrétaire général de la plateforme de l'établissement et le rapporteur de la commission de sécurité et santé au travail du comité, le cabinet d'expertise adresse, le **22 octobre**, au directeur du site un courrier précisant de nouvelles modalités d'exécution de l'expertise.

La société assigne le comité et le cabinet d'expertise, le **29 octobre**, afin de limiter le périmètre de la mission de l'expert et de réduire le nombre de jours prévus pour réaliser la mission.

Les demandes formées par la société étant déclarées recevables, le CSE et l'expert se pourvoient en cassation, en arguant que ces demandes étaient tardives.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Sur le premier moyen, relatif aux demandes de la société considérées comme tardives par le CSE et l'expert, la Cour de cassation rappelle que selon l'article L. 2315-86, alinéa 1,3°, du Code du travail, l'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai fixé par décret en Conseil d'État de la notification à l'employeur des informations prévues à l'article L. 2315-81-1 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise. Aux termes de l'article R. 2315-49 du même code, pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86, l'employeur saisit le juge dans un délai de 10 jours.

En l'espèce, ayant constaté que, postérieurement à l'envoi d'un premier courrier précisant les objectifs de l'expertise, décrivant la méthodologie d'intervention et mentionnant le calendrier envisagé de la mission ainsi que le coût prévisionnel de celle-ci, l'expert avait adressé à l'employeur une **nouvelle lettre de mission incluant des modifications relatives au coût prévisionnel, à l'étendue et à la durée de l'expertise, de sorte que ce n'était qu'à ce moment-là que l'employeur s'était vu informer par l'expert des éléments actualisés** prévus à l'article L. 2315-86, alinéa 1, 3°, **le président du tribunal en a exactement déduit que le délai de 10 jours courait à compter de cette date**, soit le 22 octobre, **et que l'action était recevable**.

Sur le deuxième moyen, relatif au périmètre de l'expertise, le jugement, après avoir rappelé les objectifs de la mission confiée à l'expert par la délibération du comité, constate qu'un accident du travail s'est produit sur un site, occasionnant à un salarié d'une entreprise sous-traitante une brûlure par suite d'un contact avec un produit chimique, et que, parmi les différents incidents ou accidents survenus depuis octobre 2017 et invoqués par le comité, le seul accident d'exposition à un produit chimique dangereux survenu s'était déroulé en février 2018, soit plus de 3 ans auparavant.

Ayant ainsi fait ressortir que le risque grave n'était pas caractérisé sur l'ensemble des activités du site mais seulement sur certaines d'entre elles, le président du tribunal, qui en a déduit que la mission ne correspondait pas à la notion de risque grave et actuel, de sorte que le périmètre de l'expertise devait être limité à l'analyse de l'accident et aux activités de travail susceptibles d'être exposées à des risques similaires, a légalement justifié sa décision.

[Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-25.839](#)

#### **INRS : mise en ligne d'un espace de ressources destiné aux élus des CSE**

L'INRS met à disposition un nouvel [espace dédié](#) sur son site internet afin d'offrir un accès simple aux multiples ressources dont les élus des CSE ont besoin sur la santé au travail.

---

Les industries mécaniques, premier employeur industriel de France, conçoivent des pièces, composants et sous-ensembles et équipements pour tous les secteurs de l'économie :

- Pièces mécaniques issues d'opération de fonderie, forge, usinage, formage, décolletage, traitement de surface, etc.
- Composants et sous-ensembles intégrés dans les produits des clients
- Équipements de production (machines, robots, etc.) et équipements mécaniques (pour la santé, l'agriculture, les TP, le bâtiment, la restauration, la lutte contre l'incendie, l'approvisionnement en eau, la production d'énergie, la mesure, ...)
- Produits de grande consommation (arts de la table, outillage, ...)