

NOTE D'INFORMATION

Lettre Surmecca : veille santé et sécurité-décembre 2023

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

Date de publication : **22/01/2024**

Dispositions générales

Obligations de sécurité

Un tribunal judiciaire se prononce sur la responsabilité d'une entreprise de travail temporaire en matière de santé et sécurité au travail.

En l'espèce, le CSE d'une entreprise de travail temporaire (ETT) constate que « le taux de fréquence des accidents du travail des intérimaires demeurait à un niveau largement élevé au sein du périmètre Sud Est de la société ». Il assigne l'entreprise en justice afin qu'elle établisse, dans un délai de 3 mois « un plan d'amélioration en matière de santé sécurité des salariés intérimaires conforme à ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements ».

Si l'article [L. 1251-21](#) du Code du travail énonce que « pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail », et l'article [L. 4121-1](#) du même code prévoit que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Par ailleurs, l'accord de branche dont relève l'entreprise prévoit que « les salariés intérimaires doivent bénéficier d'une attention accrue en matière de prévention des risques professionnels », et que les ETT doivent contribuer « à la protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires en ayant une politique active de prévention et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel ».

Le tribunal judiciaire en déduit donc que « l'entreprise de travail temporaire n'est pas exonérée de toute responsabilité en matière de prévention des risques pendant l'exécution de la mission des salariés temporaires ».

Cette décision remet en avant le fait que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont toutes deux tenues, « à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité de résultat dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques ». [Tribunal judiciaire de Bobigny, 14 septembre 2023, n° 2209916](#)

INRS : quels liens entre climat et risques professionnels ?

L'INRS propose un panorama des risques et des mutations possibles sur le sujet, dans le cadre d'une [étude prospective](#).

Prévention des pratiques addictives

Délais de mise en œuvre de la contre-expertise en matière d'alcoolémie : la Cour de cassation se prononce sur le non-respect du règlement intérieur s'agissant d'un contrôle d'alcoolémie.

Pour rappel, un test de dépistage d'alcoolémie ne peut être imposé au salarié que s'il est prévu par une clause du règlement intérieur. Les modalités de ce contrôle doivent alors respecter le principe de confidentialité et la possibilité de demander une contre-expertise.

En l'espèce, un salarié présentait un taux d'alcool de 0,28 g/L lors de sa prise de poste le 24 novembre 2015. Le 6 décembre 2015, l'employeur avait refusé de faire procéder à un examen sanguin à titre de contre-expertise.

Le salarié reproche à son employeur que le règlement intérieur de l'entreprise ne stipulait pas que la demande de contre-expertise du salarié doit nécessairement être formulée dans les suites immédiates du contrôle, et que, de fait, il y avait eu violation du règlement intérieur.

La Cour d'appel ne suit pas ce raisonnement, considérant que le non-respect du règlement intérieur sur le contrôle de l'alcoolémie ne rend pas nécessairement les résultats du test inopposables au salarié, notamment lorsque

l'employeur refuse de réaliser la contre-expertise en raison d'une demande tardive du salarié. En effet, **cet examen doit être réalisé dans le délai le court possible.**

La Cour de cassation confirme le raisonnement de la Cour d'appel. [Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-13.460](#)

Une cour d'appel se prononce sur le refus d'un salarié de se soumettre à un test de dépistage.

En raison d'un accident survenu sur le lieu de travail impliquant un chariot élévateur conduit par un salarié, une entreprise demande à ce dernier de se soumettre à un test de détection d'alcool ou de stupéfiants et, face à un refus, le licencie pour faute grave.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement.

Après avoir relevé que le règlement intérieur était opposable au salarié, la cour d'appel constate qu'en raison de l'accident survenu sur le lieu de travail et du comportement du salarié qui a eu « une attitude très distante, voire indifférente et a montré très peu de réactions », **l'employeur était fondé à procéder à un test salivaire ou à un alcootest.** De plus, le salarié s'était enfui du bureau du directeur du site après avoir vu le test salivaire et l'alcootest. Elle retient que le refus du salarié de se soumettre à un test de dépistage, alors que les conditions prévues par le règlement intérieur étaient réunies et qu'il avait causé un accident au préjudice d'un autre salarié, rendait impossible son maintien dans l'entreprise. [Cour d'appel d'Orléans, 30 novembre 2023, n° 22/00063](#)

Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes - Rapport de la Cour de cassation 2022 : suggestion de réforme concernant la santé et sécurité au travail

La Cour de cassation propose, dans son [rapport annuel](#), de modifier la réglementation relative à l'allaitement d'un enfant sur le lieu de travail.

Incendie, explosion et évacuation

Extincteurs d'incendie portatifs, mobiles et fixes : publication INRS

L'INRS vient de mettre en ligne une [brochure](#) relative aux extincteurs d'incendie portatifs, mobiles et fixes.

Équipements de travail et moyens de protection

Machines

Non-conformité des équipements de travail et amendes administratives

La cour administrative d'appel se prononce sur la demande d'annulation d'amendes qu'une entreprise s'est vu infliger en raison de non-conformités sur ses machines.

En l'espèce, à la suite d'accidents survenus dans une entreprise, un inspecteur du travail a demandé à celle-ci de faire procéder à une opération de contrôle de ses machines. Un rapport d'un organisme accrédité a été remis à l'inspecteur du travail. Estimant que ce rapport ne comportait pas l'ensemble des vérifications requises, et après avoir constaté sur place la persistance de défauts de conformité, l'inspecteur du travail a notifié à l'entreprise, en mai 2018, 5 demandes de vérification de conformité sur le fondement de l'article [L. 4722-1](#) du Code du travail. En mai 2019, la DREETS a infligé à l'entreprise 5 amendes au motif qu'elle n'avait pas respecté les demandes de vérification de la conformité de ses équipements de travail.

Le tribunal administratif annule cette décision, considérant que les demandes de vérification de la conformité de ces machines lui prescrivaient de procéder à ce contrôle au regard des dispositions annexées à l'article [R. 4312-1](#) du Code du travail, lesquelles s'appliquent aux seules machines neuves ou considérées comme telles. Après avoir constaté que les quatre machines ne constituaient pas des appareils neufs, compte tenu de leur mise en service à une date antérieure à l'entrée en vigueur de l'article [R. 4312-1](#), les premiers juges ont considéré que la société ne pouvait se voir reprocher l'absence de contrôle de conformité des quatre machines précitées au regard de règles qui ne lui étaient pas opposables. Ils en ont déduit que les amendes prononcées en raison du non-respect des demandes de vérification de la conformité des quatre machines étaient irrégulières.

La Cour administrative d'appel ne suit pas ce raisonnement. Elle considère qu'il résulte de l'instruction que les machines ont été mises en service entre 1995 et 2008, avant l'entrée en vigueur des règles techniques prévues à [l'annexe I](#) visée à l'article [R. 4312-1](#) du Code du travail. Aussi, en application de l'article [R. 4312-2](#) du même code, ces machines sont soumises aux règles techniques d'utilisation, c'est-à-dire aux articles [R. 4324-1](#) à [R. 4324-53](#).

La Cour estime donc que l'entreprise n'est pas fondée à soutenir que ses machines ne correspondaient à aucun référentiel établi pour se dispenser de répondre aux demandes de vérification de leur conformité.

Parallèlement, il résulte de l'instruction que l'organisme accrédité a procédé à ses opérations de contrôle dans les conditions prévues par [l'arrêté du 5 mars 1993](#). Or, le rapport ne comporte pas les mentions requises par [l'arrêté du 22 octobre 2009](#) permettant de vérifier la conformité des appareils au regard de chacune des dispositions réglementaires applicables des articles [R. 4324-1 et suivants](#) du Code du travail. Dans ces conditions, la Cour admet

que l'inspecteur du travail pouvait considérer que le rapport établi par l'organisme accrédité ne permettait pas de vérifier la conformité des machines litigieuses aux règles techniques d'utilisation.

La cour administrative d'appel annule la décision du tribunal administratif et rejette la demande de l'entreprise d'annuler la décision lui infligeant des amendes. [Cour administrative d'appel de Douai, 17 octobre 2023, n° 22DA01787](#)

Robotique collaborative et intelligence artificielle

Intelligence artificielle : États membres et Parlement européen parvenus à un accord

La présidence du Conseil et les négociateurs du Parlement européen sont parvenus le 9 décembre à un accord provisoire sur la [proposition de règlement en matière d'intelligence artificielle \(IA\)](#).

Intelligence artificielle : première norme internationale

La première norme mondiale sur les systèmes de gestion de l'intelligence artificielle (IA), [ISO/IEC 42001:2023](#) est publiée.

Institutions et organismes de prévention

Étude de la Dares : quelles sont les conditions de travail des salariés en open space ?

Selon des données de 2019, 3,2 millions de salariés en France travaillent en open space, soit 2 salariés de bureau sur 5. Dans deux études parues le 7 décembre 2023, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) s'intéresse à leurs [conditions de travail](#) et à leur [état de santé](#).

Publication de la Dares : quelle prévention des risques physiques et chimiques pour les sortants de la voie professionnelle ?

La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) a publié un document intitulé [« Quelle prévention des risques physiques et chimiques pour les sortants de la voie professionnelle ? »](#).

Publication par la CNIL d'un guide RGPD adapté aux besoins des services de prévention et de santé au travail

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a publié un [guide](#) à destination des services de prévention et de santé au travail (SPST) en vue de les assister dans la mise en conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD) des procédures numériques.

Statistiques AT-MP - Rapport annuel 2022 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels

L'Assurance Maladie - Risques professionnels a publié son [rapport annuel 2022](#) reprenant les faits marquants et les chiffres de la sinistralité de l'année écoulée.

INRS

L'INRS a mis en ligne un document intitulé [« Acteurs de la prévention - À chacun son rôle »](#). Il dresse un panorama des acteurs qui peuvent être mobilisés.

BELLE ET HEUREUSE ANNEE 2024 !

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, ...)