

SOMMAIRE

1. Dispositions générales

- Obligations de sécurité : Faute inexcusable : la délégation de la gestion de la sécurité à des sociétés tierces n'exonère pas l'employeur de son obligation de sécurité
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) : Dématérialisation du DUERP : réponse du ministre du Travail à la question d'un sénateur
- Information et formation des travailleurs
 - État des lieux du passeport de prévention
 - Sensibilisation aux gestes qui sauvent : nouvelle obligation adoptée en commission à l'Assemblée nationale
- Prévention des pratiques addictives : Refus de la contre-expertise relative au test d'alcoolémie à l'initiative de l'employeur
- Prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité) : Réunion juridique mensuelle du jeudi 23 juin 2024

2. Lieux de travail

- Sécurité des lieux de travail : Organisation des secours et gestes de premiers secours
 - Le défibrillateur
- Confort au poste de travail et ergonomie
 - Forte chaleur ou canicule : focus de l'INRS
 - Vagues de chaleur : nouvelle instruction interministérielle pour la saison estivale 2024

3. Équipements de travail et moyens de protection

- Robotique collaborative et intelligence artificielle : Loi sur l'intelligence artificielle : feu vert définitif du Conseil européen aux premières règles mondiales sur l'IA

4. Amiante, agents physiques et agents biologiques

- Agents physiques : Prévention au risque radon

5. Institutions et organismes de prévention

- Communiqué d'EUROGIP sur la santé mentale au travail : position du Forum européen
- Surexposition des travailleurs handicapés aux risques professionnels : étude de la Dares
- Agressions et violences externes : dossier de l'INRS
- Comité social et économique (CSE) (aspects santé, sécurité et conditions de travail)
 - Recours par un CSE d'établissement à un expert pour projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
 - Expert habilité du CSE et audition des salariés
- ANACT-ARACT : Kit méthodologique pour la semaine QVCT

6. Entreprises extérieures et autres travaux ou opérations

- Intervention d'entreprise(s) extérieure(s) (EE) sur le site d'une entreprise utilisatrice (EU) : Responsabilité de l'entreprise utilisatrice en cas d'accident

1. Dispositions générales

▪ Obligations de sécurité

Faute inexcusable : la délégation de la gestion de la sécurité à des sociétés tierces n'exonère pas l'employeur de son obligation de sécurité

Le 16 novembre 2023, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a considéré que dans le cadre d'une relation de sous-traitance, l'employeur ne peut pas s'exonérer de son obligation de sécurité en concluant un contrat avec une société tierce, en vue de déléguer la gestion de la sécurité des salariés.

Le 9 mars 2015, au cours du tournage d'une émission de télé-réalité, 2 hélicoptères se percutent, ce qui entraîne le décès de 10 personnes, parmi lesquelles, les salariés de la société de production.

La CPAM prend en charge cet accident au titre de la législation sur les risques professionnels.

Les ayants droit d'un des salariés demandent la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

La cour d'appel fait droit à la demande des ayants droit, et l'employeur forme un pourvoi en cassation.

Dans un premier temps, après avoir rappelé que la charge de la preuve de la conscience du danger et de l'absence de mesure de prévention suffisante incombent à la victime, l'employeur énonce qu'il n'est pas prouvé qu'il avait pris la décision d'organiser un vol en formation rapprochée. En jugeant le contraire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans un second temps, l'employeur rappelle que la conscience du danger et le caractère suffisant des mesures de précaution s'évaluent au regard du comportement d'un employeur normalement diligent. Ainsi, il fait valoir qu'étant un professionnel de l'audiovisuel, et non de l'aviation civile, il a pris les mesures de précaution nécessaires en concluant des contrats avec des sociétés tierces afin de leur déléguer la gestion de la sécurité des salariés.

Cependant, en jugeant que ces sociétés tierces restaient sous la « supervision de la direction et le contrôle de l'employeur », pour refuser d'examiner si l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires, la cour d'appel a violé l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Par conséquent, se pose la question de savoir si un employeur est exonéré de son obligation de sécurité lorsqu'il délègue la gestion de la sécurité à des sociétés tierces ?

La Cour de cassation répond par la négative.

En effet, elle rappelle qu'en application des articles L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail le manquement à l'obligation légale de sécurité et à la protection de la santé constituent une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures suffisantes.

Ensuite, elle affirme clairement que : « l'employeur ne peut s'affranchir de son obligation de sécurité par la conclusion d'un contrat prévoyant qu'un tiers assurera cette sécurité ».

À ce titre, la Cour de cassation relève en l'espèce, que c'est le vol rapproché qui est à l'origine directe de l'accident. Or, ce vol a bien été décidé par l'employeur – et non par les sociétés tierces – pour qu'il corresponde à un scénario qu'il a lui-même défini. Cela représentait un risque, que l'employeur a décidé de prendre en organisant le vol en formation rapprochée.

Dès lors, la Cour de cassation considère que les sociétés tierces se sont retrouvées sous la supervision de la direction et le contrôle de l'employeur, et que la conclusion d'un contrat avec elles ne constituait pas une mesure suffisante pour exonérer l'employeur de sa responsabilité.

Pour toutes ces raisons, la Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel reconnaissant la faute inexcusable de l'employeur, et rejette son pourvoi.

→ [Cass. 2^{ème} civ., 16 novembre 2023, n° 21-20.740](#)

■ Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

Dématérialisation du DUERP : réponse du ministre du Travail à la question d'un sénateur

Un sénateur avait interrogé, par une question écrite datant du 2 janvier 2024, le ministre du Travail sur l'opérationnalité du portail de dépôt dématérialisé du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

■ Information et formation des travailleurs

État des lieux du passeport de prévention

Eclaircissements sur l'opérationnalité du passeport de prévention pour les entreprises. Nous vous proposons un état des lieux à date.

Consultez l'intégralité de [cette note](#)

Sensibilisation aux gestes qui sauvent : nouvelle obligation adoptée en commission à l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté, le 5 juin 2024, en première lecture, la proposition de loi visant à généraliser la connaissance et la maîtrise des gestes de premiers secours et à universaliser l'accès aux formations.

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

■ Prévention des pratiques addictives

Refus de la contre-expertise relative au test d'alcoolémie à l'initiative de l'employeur

Le 11 avril 2024, la Cour d'appel de Rouen se prononce sur les conséquences du refus par un salarié d'un test de contre-expertise proposé par l'employeur, à l'issue d'un dépistage d'alcoolémie positif.

Un chauffeur routier fait l'objet d'un contrôle inopiné de son alcoolémie par son employeur. Le test se révèle positif. Or, le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait une clause d'interdiction totale de consommation d'alcool pour les salariés de l'entreprise. Un second test est alors effectué immédiatement après le premier, lui aussi positif. L'auteur du test ayant un doute sur la fiabilité du dispositif utilisé, il raccompagne le chauffeur routier dans l'enceinte de l'entreprise, où 2 autres tests lui sont proposés par l'employeur avec des dispositifs différents. Ces 2 propositions sont catégoriquement refusées par le chauffeur. Ce dernier est alors licencié pour faute grave.

L'employeur justifie ce licenciement notamment par l'inconscience du salarié des risques professionnels et à ses refus répétés de procéder à un second contrôle d'alcoolémie avec un autre appareil suite à sa positivité lors du premier dépistage. La Cour d'appel de Rouen confirme le licenciement et considère qu'en prenant l'initiative d'offrir au salarié la possibilité de réaliser 2 autres tests, l'employeur a fait preuve de diligence en allant au-delà des prescriptions du règlement intérieur, afin d'effectuer des vérifications légitimes lui permettant d'apprécier la situation de la manière la plus juste possible pour en tirer les conséquences adéquates.

Il apparaît donc possible que cet arrêt d'appel ouvre la voie à l'employeur de solliciter, de sa propre initiative, une contre-expertise en cas de test positif, même si cette faculté n'est pas prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise.

→ [Cour d'appel de Rouen, 11 avril 2024, n° 22/03569](#)

■ Prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité)

Support de présentation Fipu et C2P

Vous pouvez consulter le [support de présentation](#) sur l'actualité du Fonds d'investissement de l'usure professionnelle (Fipu) et du compte de prévention de la pénibilité (C2P).

2. Lieux de travail

- **Sécurité des lieux de travail : Organisation des secours et gestes de premiers secours**

Le défibrillateur

Nous vous proposons une infographie sur le défibrillateur, dispositif médical aidant à la réanimation d'une victime en situation d'arrêt cardio-respiratoire.

Nous vous rappelons qu'une infographie sur [la trousse de secours](#) est également disponible.

Consultez l'intégralité de [cette infographie](#)

- **Confort au poste de travail et ergonomie**

Forte chaleur ou canicule : focus de l'INRS

Face à l'intensification, ces dernières années, des épisodes de fortes chaleurs constatés sur l'ensemble du territoire français, au-delà de la période estivale, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) rappelle aux entreprises leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels.

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

Vagues de chaleur : nouvelle instruction interministérielle pour la saison estivale 2024

L'instruction interministérielle du 27 mai 2024 relative à la gestion sanitaire des vagues de chaleur en France métropolitaine a pour objet de présenter les modalités actualisées d'organisation mises en œuvre pour préparer et gérer les impacts sanitaires liés à la survenue des vagues de chaleur, afin de protéger les populations.

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

3. Équipements de travail et moyens de protection

- **Robotique collaborative et intelligence artificielle**

Loi sur l'intelligence artificielle : feu vert définitif du Conseil européen aux premières règles mondiales sur l'IA

Le Conseil de l'Union européenne a approuvé, le 21 mai 2024, un règlement inédit en matière d'intelligence artificielle (IA) qui suit une approche basée sur le risque. Ainsi, plus le risque de nuire à la société est élevé, plus les règles sont strictes. Ce texte vise notamment à protéger les droits et la sécurité, tout en soutenant l'innovation.

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

4. Amiante, agents physiques et agents biologiques

▪ Agents physiques

Prévention au risque radon

Un arrêté du 15 mai 2024, publié au Journal officiel du 6 juin 2024, fixe les modalités et conditions spécifiques à la démarche de prévention du risque radon et à la mise en place d'une zone radon et des vérifications associées dans le cadre du dispositif renforcé pour la protection des travailleurs.

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

5. Institutions et organismes de prévention

Communiqué d'EUROGIP sur la santé mentale au travail : position du Forum européen

Dans un communiqué du 25 mai 2024, EUROGIP annonce que le Forum européen de l'assurance AT-MP a pris position sur la santé mentale au travail.

Consultez l'intégralité de [cette note](#)

Surexposition des travailleurs handicapés aux risques professionnels : étude de la Dares

La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) a mis en ligne, le 24 mai 2024, une étude intitulée « Quelle exposition des travailleurs handicapés aux différents risques professionnels ? ».

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

Agressions et violences externes : dossier de l'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a mis en ligne un dossier intitulé « Agressions et violences externes ».

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

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

Recours par un CSE d'établissement à un expert pour projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Dans le cadre d'un contentieux relatif au recours à une expertise, la Cour de cassation rappelle les règles d'articulation applicables entre CSE central et CSE d'établissement.

Une société engage un projet de changement des outils de la paie, de l'administration des ressources humaines et de la gestion des temps et des activités, avec le déploiement d'un nouveau logiciel dans l'ensemble des sites de la société en France.

Lors d'une réunion extraordinaire, le CSE d'un établissement de la société vote le recours à une expertise pour projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et désigne un expert pour évaluer les impacts du projet sur les conditions de travail et sur la santé et la sécurité des salariés. La société saisit le tribunal judiciaire en annulation de cette délibération.

Le tribunal judiciaire ayant annulé la délibération du CSE ayant voté le principe d'une expertise, le cabinet d'expertise se pourvoit en cassation. La Cour de cassation rejette le pourvoi.

La Haute juridiction rappelle que selon l'article L. 2315-94, 2°, du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8.

En outre, aux termes de l'article L. 2316-20 du même code, le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Enfin, aux termes de l'article L. 2316-21 du même code, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, le CSE d'établissement peut faire appel à un expert prévu par les dispositions légales lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code.

Il résulte de ces textes, d'abord, qu'il n'y a pas un **droit général à l'expertise**, ensuite, que **le CSE d'établissement ne peut faire appel à un expert que lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement.**

En l'espèce, le tribunal judiciaire énonce que le CSE central est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et que la décision de désigner un expert dans ce cas lui appartient. Il retient, ensuite, qu'il ressort des éléments du dossier que le projet de la société concerne tous les sites en France et que dès lors, le CSE d'établissement n'a pas la prérogative de solliciter une expertise en vue de cette consultation.

De ces constatations dont il ressort que le CSE d'établissement ne démontrait pas l'existence de mesures spécifiques d'adaptation de ce projet à l'établissement, le président du tribunal judiciaire a exactement déduit que la décision du CSE d'établissement de recourir à une expertise devait être annulée.

→ [Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-17.929](#)

Expert habilité du CSE et audition des salariés

L'expert habilité désigné par le CSE en raison d'un risque grave dans l'entreprise est-il en droit, dans le cadre de sa mission, d'auditionner les salariés ?

Lors d'une réunion exceptionnelle, les membres d'un CSE évoquent des facteurs de risques psychosociaux ainsi que la situation individuelle d'un salarié, mis à pied à titre conservatoire dans le cadre d'une procédure disciplinaire, et qui par la suite a fait une tentative de suicide ayant donné lieu à déclaration d'accident du travail. Lors d'une réunion ultérieure, le CSE adopte une délibération en vue de mandater un expert habilité, en raison d'un risque grave, en application de l'article L. 2315-94, 1°, du Code du travail.

Après notification par l'expert de la lettre de lancement de la mission, la société l'informe de son intention de contester la méthodologie proposée basée sur la réalisation d'entretiens individuels pendant le temps de travail. À la suite d'échanges entre l'employeur et l'expert, ce dernier accepte de retirer le point de la mission portant sur la situation individuelle du salarié tandis que la société accepte la réalisation d'entretiens individuels pendant le temps de travail mais pour une partie seulement des salariés, à savoir 9 entretiens de salariés occupant des fonctions de direction et santé/sécurité.

La convention de mission signée avec le CSE prévoyant toujours les entretiens individuels avec 35 salariés, la société assigne le CSE devant le président du tribunal judiciaire de Dunkerque aux fins d'obtenir l'annulation de ce point de la lettre de mission.

Selon le tribunal, il ressort des articles L. 2315-82 et L. 2312-94 du Code du travail que les experts comptables et les experts habilités désignés par le CSE doivent avoir libre accès dans l'entreprise pour l'exercice de leur mission.

Le tribunal rappelle également que la Cour de cassation, dans un arrêt du 28 juin 2023 ([Cass. soc., 28 juin 2023 n° 22-10.293](#)) considère que l'expert-comptable désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi peut entendre les salariés de l'entreprise à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés.

Cependant, dans le cas d'espèce, l'expert désigné n'est pas un expert-comptable mais un expert habilité, désigné en raison d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement. Dans ce cadre, sa mission concerne la prévention des risques professionnels et, plus largement, la santé au travail.

Selon le tribunal judiciaire, il ne ressort d'aucun texte que l'expert habilité, qui n'appartient pas à l'ordre des experts-comptables, serait soumis au code de déontologie applicable à cette profession.

Les modalités d'exercice de l'expert habilité sont prévues par un [arrêté du 7 août 2020](#), selon lequel l'expertise diligentée dans le cadre de l'article L. 2315-94 du Code du travail a pour objet d'apporter aux membres du CSE des éléments d'information lisibles et objectifs leur permettant de formuler un avis éclairé. Il se déduit de l'arrêté précité que contrairement à l'expert-comptable, qui procède essentiellement par voie d'analyses documentaires dans le domaine du chiffre, l'expert habilité est amené à produire lui-même son support de travail, dans le champ notamment de la psychologie du travail, de l'ergonomie et de la sociologie. Pour ce faire, l'expert habilité doit pouvoir interroger les salariés sur leurs conditions de travail.

De plus, l'arrêté précité prévoit que le chargé de projet, qui exerce son activité sous l'autorité du responsable de l'organisme expert désigné par le CSE, est notamment chargé « *d'organiser les analyses du travail pertinentes et de mettre en place les entretiens permettant de recueillir les points de vue des acteurs de l'entreprise* ».

Ainsi, le jugement retient que l'organisation d'entretiens par l'expert habilité n'est ni prohibée par les textes qui lui sont applicables, ni expressément soumise à l'autorisation de l'employeur, étant observé que la déontologie des organismes experts, telle que prévue à l'annexe de l'arrêté du 7 août 2020, prévoit que l'expert « décide du choix et de l'application des méthodes et techniques qu'il conçoit et met en œuvre ».

La société n'était donc pas fondée à s'opposer à la tenue des 35 entretiens individuels prévus par l'expert habilité et est ainsi déboutée de ses demandes.

Une confirmation de la solution par la Cour de cassation serait la bienvenue.

Tribunal judiciaire de Dunkerque, 25 avril 2024, n° 24/00055

▪ ANACT-ARACT

Kit méthodologique pour la semaine QVCT

L'Anact propose une nouvelle modalité d'animation sur le thème de la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) 2024.

Consultez l'intégralité de [cet article](#)

6. Entreprises extérieures et autres travaux ou opérations

▪ Intervention d'entreprise(s) extérieure(s) (EE) sur le site d'une entreprise utilisatrice (EU)

Responsabilité de l'entreprise utilisatrice en cas d'accident

La Cour de cassation se prononce sur la responsabilité d'une entreprise utilisatrice dans le cadre d'un accident du travail.

En l'espèce, 2 salariés d'une entreprise extérieure (EE) ont été blessés alors qu'ils travaillaient sur un site industriel exploité par une entreprise utilisatrice (EU).

La cour d'appel avait alors constaté que le plan de prévention établi par l'EU et l'EE ne prévoyait pas les risques liés à la présence de produits toxiques, ni la nécessité pour les travailleurs de porter une combinaison intégrale propre à les protéger des risques de projection. Elle avait donc caractérisé la méconnaissance d'une obligation imposée à l'EU par les articles [R. 4512-6](#) et suivants du Code du travail.

De même, la cour d'appel avait estimé que le risque de projections de produits chimiques n'ayant été ni identifié ni évalué, l'EU avait manqué à son obligation d'information des salariés des entreprises extérieures.

Sur ce dernier point, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel.

En effet, pour rappel, il résulte des articles [L. 4741-1](#) et [R. 4512-15](#) du Code du travail qu'est incriminé, sous la qualification « d'exécution de travaux par une entreprise extérieure sans information préalable des salariés sur les risques », le fait, **pour le chef d'EE**, d'omettre de faire connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à l'exécution d'une opération dans une EU, les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises en application de la réglementation.

Or, la **responsabilité de l'EU**, vis-à-vis de son obligation d'information des salariés quant aux risques non mentionnés dans le plan de prévention, **ne peut être engagée sans caractériser la qualité d'entreprise extérieure** ni rechercher si les manquements pouvaient relever d'une autre qualification imputable à l'entreprise utilisatrice.

→ [Cass. crim., 23 janvier 2024, n° 23-81.091](#)