

La Cour de Cassation accentue la protection des salariés intérimaires. Par Victor Lima, Avocat.

Parution : jeudi 4 août 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/cour-cassation-accentue-protection-des-salaries-interimaires,43343.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Chaque année plus de 700 salariés, femmes et d'hommes, perdent la vie à leur poste de travail en France, dont 2/3 sont des salariés intérimaires ou sous contrat à durée déterminée. C'est l'hécatombe honteuse d'une économie développée où des salariés précaires perdent la vie en tentant de la gagner.

Pour les familles des victimes, c'est un véritable chemin de croix pour connaître la vérité et obtenir justice pour leurs êtres chers. Les procédures pénales à l'encontre des sociétés, pour homicide involontaire par personne morale par violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence dans le cadre du travail (Natif 23253), sont encore peu nombreuses, et celles qui sont ouvertes sont menées très difficilement.

Pourtant, les textes de lois existent et les Juges ne cessent de le rappeler depuis plusieurs années. La jurisprudence de la Cour de Cassation est aujourd'hui parfaitement établie, mais sans volonté politique et de visibilité dans les médias, les dérives et les abus continuent de tuer.

L'article L.4154-2 du Code du Travail, entré en vigueur le 1er mai 2008, institue l'obligation de dispenser aux salariés sous CDD, intérimaires ou stagiaires **une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'un accueil et une information adaptés à chaque fois qu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité**. Il appartient à l'employeur d'établir une liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité desdits salariés. Cet article impose à l'employeur un réel travail d'audit et non une simple décision unilatérale discrétionnaire.

La Cour de Cassation a rappelé que la caractérisation d'un poste de travail comme « **présentant un risque particulier** » doit être objective [1]. Dans cet arrêt, la Cour a jugé que **la seule affectation à des travaux en hauteur, quelle que soit l'expérience précédente du travailleur concerné, suffit à établir que le poste de travail présente des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité**.

La Cour d'Appel de Toulouse l'a d'ailleurs rappelé dans un arrêt récent que :

« il est exact qu'un travail en hauteur expose le salarié à un risque de chute évident et que les articles R4224-4 et suivants mais surtout R4323-58 et suivants, font obligation à l'employeur de mettre en place des équipements de prévention collectifs ne permettant pas une chute libre de plus d'un mètre de hauteur à partir d'un plan de travail mais aussi des dispositifs de protection individuelle, avec en cas de besoin l'installation de dispositifs de protection pour éviter ou arrêter la chute et prévenir la survenance de dommages corporels pour les salariés [2] » [3].

A défaut de formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés, l'article L4154-3 du Code du travail instaure une **présomption légale simple de faute inexcusable de l'employeur**, laquelle fait peser la charge de la preuve sur l'employeur. C'est à celui-ci, entreprise de travail temporaire ou l'entreprise utilisatrice, d'apporter la preuve que le salarié a été correctement formé.

Mais encore faut-il que la formation et l'information dispensées soient réellement dispensées et adaptées !

Aussi, la Cour de Cassation a censuré la solution des juges du fond qui, pour débouter les demandes d'un salarié, victime d'un accident de travail, avaient retenu :

« Attendu que pour débouter M. Z de ses demandes, l'arrêt retient que la scelleuse sur laquelle il opérait est une machine de série dont l'entreprise utilisatrice justifie la conformité aux normes, que le salarié ne prouve pas que cet appareil était conçu pour comporter un capot de sécurité et qu'il n'aurait pas été équipé d'un dispositif d'arrêt d'urgence, que l'ajout d'un système de protection complémentaire après l'accident ne peut être regardé à lui seul comme l'indice d'une insuffisance de sécurité antérieure, qu'enfin, M. Z avait reçu une formation à la sécurité de deux heures incluant la distribution individuelle du livret intitulé "La Bonne ... de faire" ; Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si, lors de cette formation, il avait été informé du danger spécifique résultant de l'absence de carter de sécurité et des règles à observer en cas de bourrage de la machine sur laquelle il opérait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision » [4].

Cette exigence de formation technique est parfaitement cohérente avec la rédaction de l'article L4154-3 du Code du travail qui vise une formation « renforcée », terme que la logique conduit à interpréter, s'agissant d'un poste de travail qui nécessite des connaissances particulières, dans le sens de « spécifique ».

Dans une autre affaire, la Cour de Cassation impose aux juges du fond de contrôler le contenu même de la formation dispensée aux salariés. Dans cette affaire, la Haute Juridiction a sanctionné les juges du fond qui déduisaient que le salarié intérimaire avait reçu une formation à la sécurité renforcée de la simple signature de la « *fiche d'accueil des nouveaux embauchés et des intérimaires* » sans vérifier son contenu *in concreto* et si cette formation à la sécurité

renforcée assortie d'une information adaptée aux conditions de travail avait bien été dispensée au salarié intérimaire [5].

La jurisprudence de la Cour de cassation impose aux juges du fond de procéder au contrôle non plus uniquement de l'existence d'une formation renforcée à la sécurité, mais également de son contenu afin de vérifier si le salarié a été formé aux dangers spécifiques des tâches qui lui ont été confiées.

Cette formation renforcée à la sécurité **doit être dispensée au cours du contrat de mise à disposition par l'entreprise utilisatrice**, qui doit la financer conformément à l'[article L.4142-2 alinéa 2 du Code du travail](#).

La formation renforcée à la sécurité doit porter spécifiquement sur les risques auxquels le salarié intérimaire est exposé, ainsi que sur les gestes et comportement ayant une incidence sur sa sécurité et les dispositifs de protection mis en place :

« De plus cette formation, qui incombe à l'entreprise utilisatrice, doit être dispensée dans le temps de conclusion du contrat de mise à disposition, étant observé qu'un chantier de construction d'un grand ensemble immobilier, comme en l'espèce, présente un caractère nécessairement évolutif, ce qui justifie du reste les additifs établis au plan particulier de sécurité et de protection de la santé, celui en date du 4 février 2013 étant le numéro 4. La formation renforcée à la sécurité doit porter spécifiquement sur les risques auxquels le salarié intérimaire est exposé sur le poste de travail qui lui est attribué, ainsi que sur les gestes et comportements ayant une incidence sur sa sécurité, et les dispositifs de protection spécifiquement mis en place, étant observé que le contrat de travail temporaire mentionne uniquement la mise à disposition du salarié des équipements de protection individuelle suivants : chaussures de sécurité et casques, et qu'il n'est nullement justifié par l'entreprise utilisatrice de la mise à disposition de M. Ag Aj C d'autres équipements de protection individuelle » [6].

Les pouvoirs publics semblent prendre la mesure du problème à la lecture de la [LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#). Regrettons toutefois que le parcours d'accueil ou d'intégration lors de la prise d'un nouveau poste n'est qu'au stade expérimental, ou encore que la modification du cadre des travaux réglementés pour les jeunes n'aura qu'un impact limité sur les pratiques de certains employeurs à méconnaître leurs obligations en matière de formation des intérimaires qu'ils emploient sur leurs chantiers.

Il est inconcevable de constater encore aujourd'hui des dirigeants d'entreprises, employant des intérimaires ou des CDD, ignorer leurs obligations légales en matière de formation renforcée à la sécurité au seul motif qu'il appartiendrait aux agences de travail temporaire de former leurs intérimaires ou qu'il leur est impossible de dispenser une telle formation quand ils emploient un intérimaire pour quelques jours.

Victor Lima, Avocat à la Cour Barreau de Toulouse.

[1] [Cass. civ. 2, 12-02-2015, n° 14-10.855, F-D, Cassation.](#)

[2] [Articles R4323-61 et R.4323-62.](#)

[3] [CA Toulouse, 19-02-2021, n° 19/04608, Infirmité.](#)

[4] [Cass. civ. 2, 18-11-2010, n° 09-71.318, F-D, Cassation.](#)

[5] [Cass. civ. 2, 04-04-2019, n° 18-14.009, F-D, Cassation partielle.](#)

[6] [CA Toulouse, 19-02-2021, n° 19/04608, Infirmité – Précitée.](#)