

La Social NEWSLETTER

Octobre 2023

**Le Cabinet PRK &
Associés**

**vous présente sa
Newsletter**

Droit du travail

Sécurité Sociale

Hygiène et Sécurité

**Droit pénal du
travail**

PRK & Associés

59, boulevard Exelmans
75016 Paris
01.44.90.71.00

www.prk-avocats.com
contact@prk-avocats.com



SOMMAIRE

Brève sur le nouveau Règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les « Machines »
[Page 2](#)

La fausse sortie du DFP dans le cadre de la faute inexcusable ?
[Page 3](#)

Une clause de non-concurrence ne peut pas être renouvelée
[Page 5](#)

Le temps de trajet pour se rendre au premier rendez-vous n'est pas nécessairement du temps de travail effectif
[Page 6](#)

**Brève sur le nouveau
Règlement (UE)
2023/1230 du Parlement
européen et du Conseil du
14 juin 2023 sur les «
Machines »**

Par Anne-Sophie PATTYN



Le nouveau Règlement 2023/1230 adopté le 14 juin 2023 par le Parlement européen et le Conseil relatif aux « Machines » est en vigueur depuis le 20 juillet 2023 (nombre de ses dispositions sont cependant applicables de manière différée).

Il abroge la Directive européenne 2006/42/CE du 17 mai 2006 communément appelée « Directive Machines » à compter du 14 janvier 2027 et harmonise les règles relatives à la libre circulation des machines dans le marché intérieur et à la protection des utilisateurs.

Le choix de remplacer la Directive par un Règlement permet une application directe des textes dans le droit des Etats membres (c'est-à-dire sans transposition) et uniforme pour tous les opérateurs économiques dans l'ensemble de l'Union.

Les points à retenir de ce nouveau Règlement sont notamment les suivants :

- **Prise en compte des risques liés aux nouvelles technologies numériques** comme l'intelligence artificielle, l'internet des objets et la robotique ;

- **Extension des obligations du fabricant à l'importateur et au distributeur.**

Au sens du Règlement, *« l'importateur »* désigne *« toute personne physique ou morale établie dans l'Union qui met sur le Marché de l'Union un produit relevant du champ d'application du présent Règlement provenant d'un pays tiers »*.

Le *« distributeur »* est quant à lui défini comme *« toute personne physique ou morale faisant partie de la chaîne d'approvisionnement, autre que le fabricant ou l'importateur, qui met un produit relevant du champ d'application du présent Règlement à disposition sur le marché »*.

Les nouvelles dispositions prévoient qu'un importateur ou le distributeur est considéré comme un fabricant et est soumis aux obligations incombant au fabricant lorsqu'il met un produit relevant du champ d'application du Règlement sur le marché sous son nom propre ou sa propre marque, ou lorsqu'il modifie un produit déjà mis sur le marché de telle manière que la conformité aux exigences applicables risque d'en être affectée.

- **Possibilité pour le fabricant de fournir la notice d'instructions de la machine (ou du**

« produit connexe ») en format numérique.

Dans cette hypothèse, le fabriquant :

a) Indique sur la machine ou le produit connexe, ou lorsque cela n'est pas possible, sur son emballage ou dans un document d'accompagnement, comment accéder à la notice d'instruction numérique ;

b) Présente la notice d'instructions dans un format permettant à l'utilisateur d'imprimer et de télécharger celle-ci et de la sauvegarder sur un appareil électronique afin qu'il puisse y avoir accès à tout moment, notamment lors d'une panne de la machine ou du produit connexe ; cette exigence est également applicable lorsque la notice d'instructions est intégrée dans le logiciel de la machine ou du produit connexe ;

c) La rend accessible en ligne pendant toute la durée de vie prévue de la machine ou du produit connexe et pendant une durée d'au moins dix ans après mise sur le marché de la machine ou du produit connexe.

Si l'utilisateur le lui demande au moment de l'achat, le fabricant doit cependant lui fournir gratuitement la notice d'instructions sur support papier (et ce, dans le délai d'un mois).

Lorsque l'utilisateur est un non professionnel (ou lorsque machine ou le produit non connexe considéré est susceptible, dans des conditions raisonnablement

prévisibles, d'être utilisé par des utilisateurs non professionnels même s'il ne leur est pas destiné), le fabricant doit fournir, sur support papier, les informations de sécurité qui sont essentielles pour mettre en service la machine ou le produit connexe et pour l'utiliser en toute sécurité.

- **Obligation de soumettre les machines et les produits connexes listés à l'Annexe I – Partie A du Règlement à la procédure d'évaluation de leur conformité par un organisme notifié (et non par le procédé d'auto certification) :**

Il s'agit des machines et des produits connexes présentant un risque grave potentiel qui leur est inhérent répondant aux conditions de l'article 6 §7 du Règlement.

Concrètement, les machines de l'Annexe I – Partie A du Règlement sont celles présentant le risque le plus élevé pour la sécurité des utilisateurs :

- Dispositifs amovibles de transmission mécanique, y compris leur transmission ;
- Protecteurs des dispositifs amovibles de transmission mécanique ;
- Ponts élévateurs pour véhicules ;
- Machines portatives de fixation à charge explosive et autres machines à chocs ;
- Composants de sécurité au comportement totalement ou partiellement auto-évolutif et qui utilisent des approches d'apprentissage automatique assurant des fonctions de

sécurité qui n'ont pas été mises sur le marché de manière indépendante, uniquement en ce qui concerne ces systèmes.

- **Précisions sur les quasi-machines et les obligations y afférent ;**

- **Consécration de la notion de « modification substantielle » d'une machine ou d'un produit connexe dans les termes suivants :**

« Modification d'une machine ou d'un produit connexe, par des moyens physiques ou numériques, après la mise sur le marché ou la mise en service de cette machine ou de ce produit connexe, qui n'est pas prévue ou planifiée par le fabricant et qui affecte la sécurité de la machine ou du produit connexe en créant un nouveau danger ou en augmentant le risque existant, ce qui rend nécessaire :

a) L'ajout de protecteurs ou de dispositifs de protection à ladite machine ou audit produit connexe, dont la mise en œuvre nécessite la modification du système de commande de sécurité existant ;

ou

b) L'adoption de mesures de protection supplémentaires visant à assurer la stabilité ou la résistance mécanique de ladite machine ou dudit produit ».

Le Règlement précise que la personne physique ou morale qui apporte une modification substantielle à une machine ou à un produit connexe est considérée comme un fabricant et est soumise aux obligations incombant au fabricant au titre de l'article 10 en

ce qui concerne cette machine ou ce produit connexe ou, si la modification substantielle n'a une incidence que sur la sécurité d'une machine ou d'un produit connexe faisant partie d'un ensemble de machines, en ce qui concerne la machine ou le produit connexe affecté, comme l'a démontré l'évaluation des risques.

La personne qui apporte la modification substantielle veille, en particulier, mais sans préjudice des autres obligations énoncées à l'article 10, à ce que la machine ou le produit connexe concerné soit conforme aux exigences applicables du présent Règlement et déclare sous sa seule responsabilité qu'il en est ainsi et applique la procédure d'évaluation de la conformité pertinente prévue à l'article 25 §2, 3, et 4 du Règlement.

Ces dispositions ne concernent cependant pas l'utilisateur non professionnel.

L'utilisateur non professionnel n'est pas défini dans le Règlement.

Sa définition est cependant à comprendre par opposition à celle de *« l'utilisateur professionnel qui, au sens du Règlement, désigne « une personne physique qui utilise ou fait fonctionner une machine ou un produit connexe dans le cadre de ses activités professionnelles ou de son travail ».*

Attention : Le nouveau Règlement Européen ne dispense pas les entreprises (même non fabricantes) de leurs obligations en matière d'évaluation des risques professionnels et de maintien en

conformité des machines qu'elles utilisent, prévues par le code du travail français.

La fausse sortie du DFP dans le cadre de la faute inexcusable ?

Par Benjamin GEVAERT



Le 27 septembre 2023 était présenté en conseil des ministres, le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024.

Dans ce projet, l'article 39 retient particulièrement l'attention pour qui s'intéresse aux accidents de travail/maladies professionnelles (ATMP).

Cet article pose le caractère dual de la rente versée à la victime d'ATMP et vient modifier l'article L 434-2 du code de la sécurité sociale.

Initialement, l'article L434-2 deuxième alinéa n'envisageait la rente que dans un aspect patrimonial (la rente n'étant qu'une fraction de salaire).

Désormais, l'article L 434-2 envisage la part professionnelle indemnisant la perte de gains de

professionnels et l'incidence professionnelle (inchangé par rapport à la précédente version) et dorénavant une part fonctionnel correspondant au déficit fonctionnel permanent de la victime (évalué par un taux d'incapacité multiplié par une valeur de point).

Pour mémoire, La notion de déficit fonctionnel permanent correspond aux souffrances qu'éprouvent les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans le déroulement de leur vie quotidienne, après consolidation, c'est-à-dire lorsqu'elles n'évoluent plus.

Le nouvel article L434-2 du code de la sécurité sociale serait ainsi rédigé de la façon suivante :

« Lorsque l'incapacité permanente est égale ou supérieure à un taux minimum, la victime a droit à une rente forfaitaire composée de deux parts :

1° Une part, dite professionnelle, correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité. Elle est égale au salaire annuel modulé, multiplié par le taux d'incapacité. Le salaire annuel modulé est égal à une fraction du salaire annuel de la victime ou du salaire annuel minimum mentionné à l'article L. 434-16, dégressive en fonction du niveau de ce salaire. Le taux d'incapacité peut être réduit ou augmenté en fonction de la gravité des lésions et de l'atteinte portée aux perspectives de la victime sur le marché du travail ;

2° Une part, dite fonctionnelle, correspondant au déficit fonctionnel permanent de la victime. Elle est égale à une fraction du taux d'incapacité multipliée par une valeur de point d'incapacité fixée par un barème qui tient compte de l'âge de la victime. »

Cette nouveauté à savoir la prise en compte du déficit fonctionnel permanent dans le calcul de la rente est présentée par le projet de Loi comme le souffle des partenaires sociaux aux travers de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 15 mai 2023. Les partenaires sociaux apparaissent comme particulièrement attachés, pour reprendre l'expression du Professeur Dupeyroux au « deal en béton » faisant reposer le régime des ATMP sur des principes de réparation forfaitaire automatique déconnectée de la notion de faute.

L'exposé des motifs du projet mentionne que *« les partenaires sociaux insistent sur l'impératif d'apporter des évolutions à la réparation pour y apporter des améliorations, lui rendre sa robustesse et assurer ainsi sa pérennité » et appellent le législateur à prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir que la nature duale de la rente AT/MP ne soit pas remise en cause ».*

L'intégration expresse du DFP comme élément composant la rente a pour effet corrélatif de porter atteinte à la jurisprudence dégagee par la Cour de cassation dans ses arrêts du 20 janvier 2023.

Par deux décisions du 20 janvier 2023 (RG 21-23947 et RG 20-23673), l'assemblée plénière de la Cour de cassation a considéré que la rente forfaitaire versée à la victime ayant une IPP ne réparait que les incidences professionnelles à l'exclusion du DFP et consacre ainsi la possibilité pour la victime de solliciter l'indemnisation de son déficit fonctionnel permanent, la rente majorée ne le couvrant pas.

Ainsi dans la mesure où le DFP devient une composante de la rente, il ne peut donc faire l'objet d'une indemnisation autonome dans le cadre de la faute inexcusable.

Il semblerait que le législateur a souhaité faire bénéficier au plus grand nombre de la prise en compte du DFP en l'intégrant dans la rente plutôt que d'en réserver les bénéfices aux seules victimes d'une faute inexcusable de l'employeur.

Depuis la présentation du projet de loi, des voix se sont élevées et se sont insurgées contre ce projet considérant que ce dernier a pour effet pervers de déresponsabiliser les employeurs en ne l'incitant plus autant à mener des efforts en termes de prévention à la sécurité.

Devant la clameur de haro à l'encontre du gouvernement, le ministre du Travail, Monsieur Olivier Dussopt, a annoncé, le 20 octobre dernier, retirer l'article 39 du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024.

Des discussions devraient néanmoins se poursuivre. Affaire à suivre !

Une clause de non-concurrence ne peut pas être renouvelée

Par Lionel HERSCOVICI



Depuis la série d'arrêts rendus par la Cour de cassation en 2012, les contours de la clause de non-concurrence ont été systématiquement réaffirmés.

Pour être licite et donc opposable au salarié, une clause de non-concurrence doit être nécessaire aux intérêts légitimes de l'entreprise. Elle doit être limitée dans l'espace et le temps et elle doit comporter une contrepartie financière.

La jurisprudence admet que l'employeur peut se délier de l'obligation de non-concurrence s'il en informe le salarié, dans les conditions strictes prévues au contrat de travail.

La question récemment posée à la Cour de cassation était la suivante : le contrat de travail peut-il prévoir que le renouvellement la clause de non-concurrence ?

En l'espèce, le contrat de travail du salarié prévoyait bien une clause de non-concurrence licite conformément aux critères prévus par la jurisprudence.

L'obligation de non-concurrence était d'une durée d'un an, mais l'employeur avait prévu que l'obligation pouvait être renouvelée pour une durée similaire d'un an, ce qui portait la durée totale de l'obligation de non-concurrence à deux ans.

Pour la Cour d'Appel de Lyon, cette faculté de renouvellement de la clause de non-concurrence n'était pas contraire aux prescriptions de la jurisprudence. Notamment elle ne remettait pas en cause le fait que la clause était limitée dans le temps.

La Cour de Cassation n'est pas du même avis et elle considère la clause nulle.

« En statuant ainsi, alors que la clause incluse dans un contrat de travail aux termes de laquelle l'employeur se réserve seul la faculté, après la rupture du contrat de travail qui fixe les droits des parties, de renouveler la durée de l'interdiction de concurrence pour une durée égale à la durée initiale est nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

A la lecture de cette motivation, il semble que la Cour de Cassation sanctionne surtout le fait que la décision du renouvellement de l'obligation de non-concurrence s'effectuait après la rupture du contrat de travail. Or, le salarié doit, dès la rupture de son contrat, connaître l'étendue de l'obligation de non-concurrence mise à sa charge.

La souplesse n'est pas de mise en matière de non-concurrence.

Le temps de trajet pour se rendre au premier rendez-vous n'est pas nécessairement du temps de travail effectif.

Par Lionel HERSCOVICI



Parmi les arrêts marquants de la Cour de cassation en 2023, figure celui rendu le [1^{er} mars 2023](#).

Dans cet arrêt, la Cour de cassation s'est pliée à la directive européenne 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Elle a ainsi considéré que bien que l'article L.3221-4 du Code du travail prévoit que *« le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif »*, il existe des situations dans lesquelles ce temps de trajet doit être qualifié de temps de travail effectif.

En l'espèce, la Cour de cassation avait retenu que le salarié était soumis à un planning prévisionnel pour les opérations de maintenance et que, pour effectuer ces opérations, il utilisait un véhicule de service et était amené à

transporter des pièces détachées commandées par les clients.

La Haute Juridiction a ainsi considéré que le salarié se tenait à la disposition de l'employeur, qu'il devait se conformer à ses directives et qu'il ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles.

A la suite de cet arrêt, de nombreuses entreprises ont dû prendre en compte le temps de trajet lié au premier déplacement du salarié de son domicile au premier client, dans le calcul du temps de travail effectif.

Dans un arrêt du 25 octobre 2023, la Cour de cassation vient toutefois préciser que cette assimilation du premier trajet à du temps de travail effectif n'est pas automatique.

Il appartient au salarié qui prétend que son premier trajet doit être intégré à son temps de travail effectif d'établir qu'il se tenait à la disposition de son employeur, devait se conformer à ses directives et ne pouvait vaquer librement à ses occupations avant son arrivée chez le premier client.

La prudence reste cependant de mise tant la position de la Cour de cassation vis-à-vis des salariés s'agissant de la preuve de leur temps de travail est favorable à ces derniers.

En l'espèce, la Cour d'Appel après avoir constaté que le véhicule de service utilisé par le salarié disposait d'un dispositif de géolocalisation, qu'il recevait un planning mensuel, qu'il devait impérativement soumettre à l'accord de son supérieur la réalisation d'heures supplémentaires, tout décalage, anticipation ou annulation d'un

contrôle, et qu'il recevait également un planning hebdomadaire indiquant les contrôles à effectuer et les dates de ces derniers.

Elle note cependant que l'employeur avait pris des mesures permettant d'extraire le temps du premier trajet de l'assiette du temps de travail effectif :

- ✓ Le salarié prenait seul l'initiative de son circuit quotidien, les contrôles de l'employeur n'étaient que rétrospectifs ;
- ✓ Mise en place d'un dispositif d'indemnisation des trajets anormaux ;
- ✓ Le véhicule de service disposait d'un interrupteur « vie privée » permettant de désactiver la géolocalisation ;
- ✓ Le salarié restait libre de vaquer à ses occupations personnelles avant son premier rendez-vous et après le dernier ;

Il demeure donc possible de ne pas intégrer le premier trajet dans le temps de travail des salariés itinérants, sous réserve d'établir qu'ils peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles avant le premier rendez-vous et qu'ils ne doivent pas se conformer aux directives de l'employeur avant ce premier rendez-vous.

Une précision bienvenue pour toutes les entreprises employant des salariés itinérants.



Pour tout renseignement, contactez-nous

Cabinet PRK & Associés

59, boulevard Exelmans – 75016 PARIS

Tél : 01.44.90.71.00

Mail : contact@prk-avocats.com

www.prk-avocats.com

LinkedIn : [PRK & Associés](#)