

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**
Novembre 2025

PEUT-ON RECOURIR A DES SALARIES INTERIMAIRES POUR TOUT POSTE DE TRAVAIL ?

Le recours au travail temporaire est très encadré par le Code du travail. Ainsi, seules les entreprises de travail temporaire (ETT) sont autorisées à mettre à disposition d'entreprises dites utilisatrices (EU) des salariés intérimaires. Les entreprises utilisatrices, quant à elles, ne peuvent faire appel à ces salariés que dans des cas précis.

Ainsi, le Code du travail prévoit expressément les cas dans lesquels une EU peut recourir à des salariés intérimaires. Il est alors possible, par exemple, d'embaucher des salariés intérimaires pour :

- remplacer un salarié, en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression du poste de travail après consultation du comité social et économique s'il existe ;
- pallier un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- occuper des emplois à caractère saisonnier.

Quel que soit le motif de recours au travail temporaire, celui-ci ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. **Les EU ont également interdiction de faire appel à des salariés intérimaires (ou à des salariés en CDD) pour effectuer des travaux les exposant aux rayonnements ionisants ou aux agents chimiques dangereux** parmi lesquels :

- l'amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou de démolition ;
- les poussières de métaux durs (ex. cobalt, carbure de tungstène) ;
- les travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.
- ...

Le Code du travail liste ainsi 27 produits ou types de travaux pour lesquels il est interdit de recourir à des travailleurs temporaires.

Il existe cependant une possibilité, dans des cas extrêmement particuliers, pour les EU qui souhaiteraient faire appel à des salariés intérimaires sur ce type de postes, de demander une dérogation à l'inspection du travail. Cette demande doit être adressée, préalablement à l'affectation au poste. Elle est accompagnée de l'avis du CSE et du médecin du travail.

LES RISQUES LIES A L'UTILISATION DE BATTERIES AU LITHIUM

Les batteries au lithium sont présentes au quotidien dans nombre d'entreprises, soit dans des équipements portables (téléphones, ordinateurs, outillage...) et des équipements de traction (vélos, chariots, voitures...), soit pour assurer le stockage d'énergies.

Les utilisateurs de ces batteries sont susceptibles d'être exposés à certains risques professionnels qui peuvent :

- être inhérents à la batterie, qu'elle soit neuve ou usagée : risques électriques, risques liés à la manutention du fait du poids des batteries,
- être liés aux substances qui la composent : exposition à des agents chimiques, incendie et explosion,
- survenir en cas de dysfonctionnement dû à un défaut de fabrication ou lié à un usage ou à une contrainte non conforme à l'utilisation définie par le fabricant (utilisation d'un chargeur non adapté, surcharge ou choc par exemple).

Concernant la prévention, il est nécessaire de manipuler les batteries en évitant de les faire tomber ou de les choquer, de protéger les bornes des batteries de véhicules ou engins ou encore d'utiliser un chargeur adapté à la batterie.

Le stockage des batteries au lithium doit être réalisé dans des enceintes ventilées, résistantes au feu et à l'écart des matériaux combustibles, voire dans des locaux à part.

On portera une vigilance particulière à la manipulation et au stockage des batteries endommagées (déformées, gonflées, percées avec ou sans écoulement...), en veillant à les manipuler avec des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés, les isoler et les stocker à l'écart des autres batteries dans un lieu sécurisé, ne pas les mettre en charge et les faire évacuer par une entreprise spécialisée.

QUELLES FORMATIONS EN SANTE ET SECURITE DOIVENT ETRE PROPOSEES AUX ELUS AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) ?

Que ce soit pour un premier mandat ou un renouvellement, l'ensemble des membres du CSE doit suivre une formation en santé, sécurité et conditions de travail, même s'il existe une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Les nouveaux élus, titulaires ou suppléants, doivent recevoir une formation initiale d'au moins cinq jours, quelle que soit la taille de l'entreprise. En cas de renouvellement de mandat, la formation est au minimum de trois jours pour chaque membre, excepté pour les élus désignés dans une CSSCT d'une entreprise d'au moins 300 salariés : dans ce cas, elle est de cinq jours.

Cette formation est prise en charge par l'employeur et doit être dispensée par un organisme agréé par la DREETS.

Pour les nouveaux élus au CSE, cette formation doit leur permettre de développer leur aptitude à identifier et caractériser les risques professionnels ainsi que leur capacité d'analyse des conditions de travail, mais aussi les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Les stages suivis lors d'un renouvellement de mandat doivent permettre aux élus d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner. Leur contenu, plus spécialisé, est adapté aux demandes particulières des élus et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.