

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 7-8 – Juillet - Août 2019

FOCUS

Alcool au travail : que peut prévoir le règlement intérieur ?

Page 3

DECLARATION AT/MP

Deux circulaires précisent la réforme de la procédure d'instruction des déclarations AT/MP

Pages 7-8

FONCTION PUBLIQUE

Une loi modifie les règles de représentation du personnel

Pages 11-14

AMIANTE

Un arrêté détaille les conditions de repérage de l'amiante avant certaines opérations dans les immeubles bâtis

Pages 19-20

RAYONNEMENTS IONISANTS

Les modalités et les conditions de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants sont précisées

Pages 22-23

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin
d'information

Arrêté

CODE
DU
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

Arrêtés, circulaires

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 annulant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 25 mai 2010 relatif au titre de l'année 2010 l'ouverture et fixant le nombre des postes offerts pour le recrutement par concours externe dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 7 décembre 2010 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2010 établissant la liste des substances prioritaires et les modalités et délais de réduction progressive et d'élimination des déversements, rejets directs ou indirects respectivement des substances prioritaires et des substances dangereuses visées à l'article R. 212-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 23 février 2007

Arrêté du 15 décembre 2010 portant délégation de signature (centre de crise)

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la procédure de priorisation des projets de développement

Journal officiel
de l'Union européenne

Legislation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission (CE) n° 2658/87 du Conseil relatif au tarif douanier commun

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
Alcool au travail : que peut prévoir le règlement intérieur ?	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	6
Prévention - Généralités _____	6
Risques chimiques et biologiques _____	17
Risques physiques et mécaniques _____	21
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	24
Environnement _____	24
Vient de paraître... _____	25
PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS :	
Focus juridique - Quelles sont les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis ?	
Droit en pratique - La sécurité lors d'opérations de chargement et de déchargement.	
Jurisprudence _____	27
Expertise RPS – mise en demeure par le DIRECCTE.	
Amiante – Annulation de deux arrêtés ayant fixé les critères de certification de compétences des personnes physiques.	
Faute inexcusable – Procédure de reconnaissance pour les maladies professionnelles hors tableau.	

Alcool au travail : que peut prévoir le règlement intérieur ?

Arrêt du Conseil d'Etat du 8 juillet 2019, n° 420434

Consultable sur <http://www.legifrance.gouv.fr>

Les faits

Lors de la révision de son règlement intérieur, une société spécialisée dans la fabrication d'équipements pour automobile y a intégré une annexe prévoyant une « *tolérance zéro alcool* » pour les salariés occupant des « *postes de sûreté et de sécurité ou à risque* », à savoir, les conducteurs d'engins de certains types, les utilisateurs de plates-formes élévatrices, les électriciens, ainsi que les mécaniciens.

Selon cette annexe, toute consommation d'alcool ou imprégnation alcoolique est strictement interdite au sein de l'entreprise, aux salariés occupant un poste qualifié par l'annexe du règlement intérieur, comme « *poste à risques* ».

Dans le cadre de ses missions, un agent de contrôle de l'inspection du travail a exigé le retrait de la disposition relative à la « *tolérance zéro alcool* » figurant dans l'annexe du règlement intérieur.

En effet, en application des articles L. 1322-1 et L. 1322-3 du Code du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions d'un règlement intérieur s'il estime que les dispositions apportent aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

C'est donc au regard de ces dispositions que l'agent a prononcé sa décision.

La procédure

Contestant la demande de l'inspecteur du travail, la société en a demandé l'annulation, afin que la clause litigieuse relative à la « *tolérance zéro alcool* » puisse être maintenue dans le règlement intérieur.

La requête a été rejetée tant en première instance par le tribunal administratif, qu'en appel par la cour administrative d'appel (CAA).

La CAA a estimé que la société n'apportait pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes mentionnés par l'annexe au règlement intérieur et qu'elle s'était bornée à établir la liste de ces postes.

Selon les juges, la requérante ne pouvait en outre se prévaloir du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) pour établir le caractère proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant les postes listés, dès lors que le règlement intérieur n'y comportait aucune référence.

Décision du Conseil d'état

La société a formé un pourvoi à l'encontre de l'arrêt rendu par la CAA devant le Conseil d'Etat, lequel a rendu sa décision le 8 juillet 2019.

Les magistrats ont notamment rappelé que l'employeur :

- ne peut apporter de restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;
- doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs dès lors qu'il est tenu à une obligation générale de prévention des risques professionnels et que sa responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident.

Combinant ces deux principes, le Conseil d'État en déduit que l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant, voire interdisant, toute imprégnation alcoolique, en cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers.

Le règlement intérieur peut donc prévoir une clause interdisant toute consommation ou imprégnation alcoolique au travail, pour une liste de postes identifiés, dès lors que l'employeur est en mesure de démontrer que cette interdiction est justifiée par des motifs de santé et de sécurité.

Cet impératif de « justification » n'implique pas pour autant que le règlement intérieur contienne la liste des salariés concernés. Le bien-fondé de cette mesure peut être démontré notamment grâce au DUER, et ce, même si le règlement intérieur n'y fait pas référence expressément.

La décision rendu par le Conseil d'Etat le 8 juillet 2019 est ainsi l'occasion de rappeler les dispositions réglementaires applicables en matière de consommation d'alcool au travail.

L'encadrement de la consommation d'alcool au travail par le Code du travail et le règlement intérieur

Selon l'article R. 4228-20 du Code du travail, aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail, autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré, qui sont donc les seules pouvant y être éventuellement consommées.

Toutefois, afin de prévenir tout risque d'accident, il est possible de limiter ou d'interdire toute consommation d'alcool dans l'entreprise *via* le règlement intérieur.

En effet, si au regard des résultats de l'évaluation des risques menée au sein de l'entreprise, la consommation de ces boissons alcoolisées s'avère susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique ou mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, peut prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, des dispositions relatives à leur consommation permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.

Contenu du règlement intérieur

Le règlement intérieur, qui est obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 20 salariés, est un outil complémentaire au document unique, qui participe à la prévention des risques liés aux pratiques addictives.

Attention : la loi Pacte prévoit un changement du seuil d'effectif pour la mise en place du règlement intérieur. À compter du 1^{er} janvier 2020, la mise en place du règlement intérieur ne sera obligatoire qu'à compter de 50 salariés. Cette obligation s'appliquera au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint.

Tel que le précise l'article L. 1321-1 du Code du travail, ce document, qui est nécessairement écrit, permet à l'employeur de fixer exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, etc. ;

- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur permet donc à l'employeur de donner des instructions aux salariés de l'entreprise. Il peut à ce titre, prévoir des dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, en limitant la consommation d'alcool. Le règlement intérieur peut même être plus restrictif et interdire toute consommation d'alcool pour des raisons de sécurité sous réserve d'être « *justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché* », tel que l'a notamment rappelé le Conseil d'Etat dans la décision précédemment commentée.

L'employeur peut ainsi, comme l'a fait en l'espèce la société, établir en annexe au règlement intérieur la liste des postes visés par l'interdiction totale de consommation d'alcool ou d'imprégnation alcoolique et établir le caractère proportionné de la mesure grâce au DUER, et ce, quand bien même le règlement intérieur ne fait pas de référence directe au document unique.

Outre les mesures de limitation ou d'interdiction, le règlement intérieur peut rappeler les dispositions du Code de la route relatives à la conduite et l'alcoolémie et contenir des mesures d'encadrement des pots d'entreprise ou des repas d'affaire.

A cet égard, si l'employeur choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des pots d'entreprise (dans les limites des boissons autorisées par l'article R. 4228-20 du Code du travail), certaines mesures doivent être mises en œuvre pour prévenir les risques éventuels pour la sécurité des salariés. Ces mesures peuvent consister par exemple, à rappeler les risques liés à la consommation excessive d'alcool, limiter les quantités de boissons alcoolisées, fournir des boissons non alcoolisées, mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie, établir une procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité.

Enfin, le règlement intérieur peut également prévoir et organiser les modalités du recours au contrôle de l'imprégnation éthylique par le biais d'éthylotest.

Illégalité d'une interdiction générale et absolue

Il convient de noter que la décision rendue par le Conseil d'Etat le 8 juillet 2019 n'est pas nouvelle, mais apporte des précisions à sa jurisprudence antérieure.

En effet, dans une précédente décision rendue en 2012, il a rappelé que le règlement intérieur ne peut interdire de façon générale et absolue la consommation de boissons alcoolisées dans l'entreprise en l'absence d'une situation particulière de danger ou de risque. L'employeur doit être en mesure de prouver que cette interdiction est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, cette justification ne devant pas nécessairement figurer dans le règlement intérieur lui-même.

En l'espèce, la clause du règlement intérieur litigieuse interdisait la consommation de boissons alcoolisées « *dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas* ». Cette interdiction générale et absolue, applicable à tous les salariés de l'entreprise, prise en dehors de toute situation de risque ou de danger, a été jugée excessive.

Dès lors, il convient de rester vigilant sur les dispositions du règlement intérieur qui « *ne sont pas fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque* », car pour le Conseil d'Etat, celles-ci « *excèdent, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer* » (CE, 12 novembre 2012, Ministre du travail, de l'emploi et de la santé c/ Comité d'entreprise de la société Caterpillar France, n° 349365).

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Circulaire CNAM/DRP CIR-28/2019 du 9 août 2019 précisant les modalités d'application du décret du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général.

*Caisse nationale d'assurance maladie
([www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-
ameli/aurweb/ACIRCC/MULTI](http://www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-
ameli/aurweb/ACIRCC/MULTI) – 8 p.).*

Un décret du 23 avril 2019 a procédé à la réforme de la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles (voir le résumé du décret dans le bulletin d'actualités juridiques d'avril 2019, p. 7).

Cette circulaire présente la réforme portée par ce décret et précise les modalités pratiques d'application.

Tarifification

Circulaire CNAM/DRP CIR-21/2019 du 18 juillet 2019 réaffirmant dans le cadre du prochain renouvellement des Comités Techniques Régionaux, les missions et le fonctionnement de ces instances.

*Caisse nationale d'assurance maladie
([www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-
ameli/aurweb/ACIRCC/MULTI](http://www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-
ameli/aurweb/ACIRCC/MULTI) – 104 p.).*

Les caisses régionales de Sécurité sociale (Carsat/Cramif/Cgss) ont des instances de gouvernance paritaire spécifiques à la branche AT/MP : une commission régionale des accidents de travail et des maladies professionnelles (CRAT/MP), assistée par un ou plusieurs comités techniques régionaux (CTR) en fonction des régions.

Dans le cadre du renouvellement prochain des CTR, cette circulaire rappelle leurs missions et leurs modes de fonctionnement.

Les missions des CTR

Il est rappelé que certaines dispositions du Code de la sécurité sociale (CSS) encadrent les missions des CTR. L'article R. 421-12 du CSS rappelle notamment que les CTR sont consultés par les CARSAT sur :

- *l'institution de nouvelles mesures de prévention auxquelles doivent se soumettre les employeurs qui exercent une même activité ;*
- *les ristournes accordées ou les cotisations supplémentaires imposées aux entreprises.*

Il est précisé qu'au-delà du cadre réglementaire les CTR exercent notamment les activités suivantes :

- *en direction des comités techniques nationaux (CTN) :*
 - o *repérer les bonnes pratiques de prévention dans leur secteur d'activités, en informer le CTN*

concerné et lui faire toute proposition en vue d'une généralisation ;

- proposer des recommandations aux CTN correspondant à leur champ et participer à leur élaboration ;
- en direction des entreprises :
 - relayer vers la direction et les représentants des salariés et vers les organisations qui les ont mandatées, les informations développées par la branche AT/MP pour la connaissance et la prévention des risques professionnels ;
 - assurer la promotion des recommandations adoptées par les CTN pour faciliter leur appropriation par les entreprises régionales.

Le mode de fonctionnement des CTR

La circulaire précise notamment que chaque CTR est composé de 16 membres titulaires dont 8 représentants des employeurs et 8 représentants des salariés, des suppléants étant désignés en nombre égal. Il est également rappelé l'articulation entre la CRAT/MP et les CTR compte tenu des sujets relatifs à la prévention des AT/MP spécifiques en région.

Circulaire CNAM/DRP CIR-22/2019 du 19 juillet 2019 précisant les modalités de gestion des maladies professionnelles dans le cadre des conditions renouvelées posées par le décret du 23 avril 2019.

Caisse nationale d'assurance maladie
(www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ame/aurweb/ACIRCC/MULTI-14 p.).

Cette circulaire détaille le processus de gestion des maladies professionnelles, réalisé conjointement par les caisses primaires d'assurance maladie et les échelons locaux du service médical. Cette circulaire anticipe la réforme portée par le décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) du régime général. (détail dans le bulletin d'actualités juridiques d'avril 2019 de l'INRS, consultable en ligne à l'adresse suivante : <http://www.inrs.fr/actualites/bulletin-juridique-avril-2019.html>)

La circulaire présente et définit les concepts relatifs aux MP. Elle précise le processus de gestion des MP (notamment les délais de la procédure, l'instruction par la caisse primaire et le service médical, la phase d'investigation, la phase contradictoire et la prise de décision) qui sera applicable à compter du 1^{er} décembre 2019.

Circulaire CNAM/DRP CIR-23/2019 du 22 juillet 2019 relative à la convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la chaussure, de la maroquinerie, de la tannerie-mégisserie, de la cordonnerie multiservice, des cuirs bruts et des activités annexes.

Caisse nationale d'assurance maladie
(www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ame/aurweb/ACIRCC/MULTI-17 p.).

Cette circulaire diffuse le texte de la Convention Nationale d'Objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la chaussure, de la maroquinerie, de la tannerie-mégisserie, de la cordonnerie multiservice, des cuirs bruts et des activités annexes, signée le 1^{er} juillet 2019 par la Directrice des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM/DRP) et approuvée par le Comité Technique National des industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux et pierres et terres à feu (CTN F).

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont la réduction :

- des risques de chutes et de heurts avec les équipements mobiles ;
- des risques liés aux manutentions manuelles ;
- des risques liés aux agents chimiques dangereux ;
- des accidents dus à l'utilisation des machines et outils à main.

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement :

- l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail, de leur éclairage, et l'acquisition d'équipements destinés à limiter les manutentions manuelles ;
- l'accueil des nouveaux et la formation des accueillants ;
- la formation, en l'intégrant dans les programmes de formation continue, aux risques liés :
 - aux chutes et de heurts avec les équipements mobiles ;
 - aux manutentions manuelles ;
 - aux agents chimiques dangereux ;
- l'installation ou la rénovation de dispositifs permettant la réduction des expositions aux risques chimiques ou CMR ;
- l'amélioration des flux de circulations (éclairage, sol, visibilité, obstacles) ;
- l'installation d'équipements destinés à limiter l'exposition au bruit et aux vibrations.

Circulaire CNAM/DRP CIR-29/2019 du 19 août 2019 relative à la convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la métallurgie.

Caisse nationale d'assurance maladie
([www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-amei/aurweb/ACIRCC/MULTI-29 p.](http://www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-amei/aurweb/ACIRCC/MULTI-29.p.)).

Cette circulaire diffuse le texte de la Convention Nationale d'Objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la métallurgie, signée le 31 juillet 2019 par la Directrice des Risques Professionnels de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM/DRP) et approuvée par le Comité Technique National des Industries de la Métallurgie. Cette convention est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019.

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont la prévention :

- des troubles musculo-squelettiques (TMS) et notamment des risques liés aux manutentions et au port de charge ;
- des expositions aux agents chimiques dangereux (ACD) y compris aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), aux fumées et poussières ;
- des risques liés aux nuisances physiques tels que le bruit, les vibrations et les rayonnements ;
- des risques de chutes (plain-pied et hauteur) ;
- du risque de collision engins-piétons.

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement la mise en œuvre :

- de dispositifs mécanisés ou automatisés et de dispositifs d'aide à la manutention aux postes de travail ;
- de dispositifs de ventilation, d'aménagements de postes de travail, de systèmes de nettoyage limitant l'exposition des travailleurs et de masques ventilés ainsi que la mise en œuvre et l'utilisation de produits chimiques sans contact avec l'opérateur ;
- de dispositifs visant la réduction du niveau sonore ou des vibrations au poste de travail ainsi que la mise à disposition des salariés de bouchons d'oreilles moulés adaptés à chaque salarié ;
- de revêtements de sols antidérapants et de moyens afin d'éviter/réduire la dégradation et l'encombrement des sols ;
- de moyens afin d'éviter/réduire le risque de chute de hauteur et d'équipements de travail en hauteur sécurisés ;
- de séparation des flux, d'un marquage au sol, d'une signalisation ainsi que la mise en place de plan de circulation.

Parmi les mesures prioritaires figurent également la formation :

- à la mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels ;
- d'une personne ressource en prévention d'un ou des risques qui font l'objet des objectifs de la convention ;
- d'un formateur PRAP ;
- d'un tuteur santé-sécurité au travail chargé d'accueillir les nouveaux arrivants ;
- à l'utilisation en sécurité et/ou à la maintenance « en sécurité » des matériels et équipements financés.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union Européenne n° L 186 du 11 juillet 2019 – pp. 105-121.

Cette directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et prévisible, tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail.

Elle établit des droits minimaux applicables à tous les travailleurs de l'Union européenne qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre. Cela devra prendre en compte la jurisprudence de la Cour de justice.

Les États membres pourront toutefois décider de ne pas appliquer les obligations de cette directive à certains travailleurs et notamment :

- à ceux dont la durée de travail (prévue ou réelle) est inférieure ou égale à 3h par semaine en moyenne (calculée sur une période de 4 semaines) ;
- aux fonctionnaires ;
- aux services de police ;
- aux forces armées.

Parmi les obligations faites par cette directive se trouve notamment l'obligation d'information de l'employeur sur les éléments essentiels à la relation de travail. La directive liste ainsi les éléments que l'employeur devra obligatoirement communiquer au travailleur.

Cette directive est entrée en vigueur le 31 juillet 2019.

Les États membres devront avoir pris les mesures nécessaires au plus tard le 1^{er} août 2022.

ORGANISATION JUDICIAIRE

Ordonnance n°2019-738 du 17 juillet 2019 prise en application de l'article 28 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 18 juillet 2019, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.).

La loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice prévoit une nouvelle organisation judiciaire. Notamment, elle autorise le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour modifier les dispositions régissant les procédures en la forme des référés devant les juridictions judiciaires. Cette réforme répond à des objectifs d'unification et d'harmonisation du traitement des procédures au fond à bref délai.

Dans ce contexte, l'ordonnance n° 2019-738 clarifie la procédure « en la forme des référés ». Dorénavant, il est prévu deux procédures distinctes. D'une part, lorsqu'il est indispensable de conserver une voie procédurale permettant d'obtenir un jugement rapide sur le fond et pour laquelle une décision provisoire peut être satisfaisante, la forme des référés conserve sa terminologie et se dénomme « procédure en référé ou sur requête ».

D'autre part, dans les cas précis pour lesquels l'action ne requiert aucune procédure particulière et ne justifie d'aucune urgence particulière, les justiciables sont renvoyés devant une procédure dite de droit commun, la « procédure accélérée sur le fond ». Cette terminologie, supprime les erreurs d'interprétation tout en mettant en évidence que la décision sur le fond sera obtenue dans de brefs délais.

Ces dispositions s'appliquent pour toutes les demandes introduites à partir du 1^{er} janvier 2020.

Un projet de décret est en cours afin de modifier les dispositions réglementaires.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agent de sûreté et de sécurité privée

Arrêté du 18 juillet 2019 relatif au titre professionnel d'agent de sûreté et de sécurité privée.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 juillet 2019, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce texte révisé le titre professionnel d'agent de sûreté et de sécurité privée, enregistré au répertoire national des

certifications professionnelles (RNCP) pour 5 ans à compter du 1^{er} mars 2020.

L'obtention de ce titre professionnel est soumise à la condition de la production (lors de la session d'examen ou en adressant les pièces justificatives à l'unité départementale de la DIRECCTE dans les 3 mois) :

- du certificat « sauveteur-secouriste du travail (SST) », en cours de validité ;
- du diplôme ou du procès-verbal d'examen et de l'attestation individuelle de résultats de la qualification « service sécurité incendie et assistance aux personnes de niveau 1 (SSIAP1) », à jour de recyclage ;
- de l'attestation de formation à la sécurité préparatoire à l'habilitation électrique BS BE manœuvre, à jour de recyclage.

Le résumé du référentiel d'emploi annexé à l'arrêté précise que l'agent de sûreté et de sécurité privée assure la sécurité des personnes et des biens et préserve l'environnement.

Il doit détenir une carte professionnelle pour accéder à l'exercice de l'activité de surveillance humaine (activité réglementée). L'exercice des missions liées à cette activité et à la sécurité incendie implique de justifier des exigences et des conditions posées par les réglementations applicables.

L'agent contribue à la prévention des risques pour une protection globale du site et prend en compte les risques professionnels spécifiques à l'activité de sécurité. Il contribue également à la prévention des risques liés à la sécurité et à l'environnement de travail.

Ainsi, il détecte et intervient face à un comportement suspect, un acte malveillant ou terroriste et, suite à une anomalie, à un déclenchement d'alarme intrusion, technique ou incendie, il intervient pour maintenir ou rétablir la situation.

L'agent de sûreté et de sécurité privée maintient son poste de travail en état de propreté et vérifie la présence, l'état, le fonctionnement des moyens techniques et des moyens de secours afin d'effectuer, le cas échéant, des interventions pour remédier à un dysfonctionnement de premier niveau.

Il travaille le plus souvent en équipe. Il porte une tenue de travail particulière et des équipements de protection individuelle appropriés aux risques.

Il est précisé que la détention du certificat SST délivré par l'INRS est requise. De plus, lorsqu'il exerce sur des sites non réglementés en matière d'incendie, la qualification SSIAP1 peut être utilisée, sans caractère obligatoire. En revanche, pour exercer la qualification SSIAP, la détention d'une habilitation électrique délivrée par l'employeur est requise.

Arrêté du 18 juillet 2019 relatif au titre professionnel d'encadrant technique d'insertion.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 juillet 2019, texte n° 32 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel d'encadrant technique d'insertion (ETI), enregistré au RNCP pour 5 ans à compter du 8 novembre 2019.

Le résumé du référentiel emploi annexé à ce texte rappelle que l'ETI assure l'encadrement et l'accompagnement socioprofessionnel de personnes éloignées du marché du travail et en parcours d'insertion dans une structure d'insertion produisant des biens ou services. La finalité poursuivie est d'atteindre des objectifs de production tout en prenant en compte les objectifs de formation et d'insertion des salariés.

Il est notamment précisé que l'ETI présente le travail, explique les règles de fonctionnement et informe sur les règles d'hygiène et de santé-sécurité au travail. Il s'assure de leur respect. De plus, il donne les consignes et vérifie leur compréhension et leur mise en œuvre.

Fonction publique

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Parlement. Journal officiel du 7 août 2019, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 59 p.).

Cette loi de transformation de la fonction publique contient des dispositions relatives :

- à la promotion du dialogue social (art. 1 à 14) ;
- à la transformation et la simplification de la gestion des ressources humaines (art. 15 à 33) ;
- à la simplification du cadre de gestion des agents publics (art. 34 à 57) ;
- à la favorisation de la mobilité et à l'accompagnement des transitions professionnelles des agents publics (art. 58 à 79) ;
- au renforcement de l'égalité professionnelle (art. 80 à 95).

Seuls les principaux éléments relatifs à la santé et à la sécurité au travail sont développés ci-après.

PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

Fonction publique d'État (modification de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, nouveaux articles 15, 15 bis, 15 ter et 15 quater et toilettage des articles 12, 13, 17, 34 et 80)

L'article 16 de la loi de 1984 instituant dans toutes les administrations de l'État et dans tous les établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel

ou commercial, un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est abrogé. Désormais, un ou plusieurs comités sociaux d'administration (CSA) doivent être mis en place. Il est précisé qu'en cas d'insuffisance des effectifs, la représentation du personnel d'un établissement public peut être assurée dans un CSA ministériel ou dans un CSA unique, commun à plusieurs établissements.

Les CSA sont mis en place au prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique. Par ailleurs, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de ces nouvelles dispositions législatives, et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

- les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- les comités techniques et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du CHSCT ;
- les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion mentionnées à l'article 30 et du plan d'action pluriannuel mentionné à l'article 80.

Les CSA connaissent notamment des questions relatives :

- au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- aux projets de statuts particuliers ;
- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Il est par ailleurs prévu que des décrets pris en Conseil d'État pourront compléter cette liste de compétences.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CSA dans les administrations et établissements dont les effectifs sont au moins égaux à ceux fixés par un décret à paraître. Une formation pourra être instituée si le seuil d'effectif est inférieur à ce seuil, lorsque des risques professionnels particuliers le justifient (des précisions seront apportées par décret).

La formation spécialisée examine les questions liées à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation

du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CSA.

Une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail pourra être instituée, en complément de celle prévue dans les cas évoqués précédemment, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifie ou, pour une partie des services de l'administration ou de l'établissement public, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Les règles applicables à la composition et à la désignation des représentants du personnel siégeant au CSA sont également précisées. À ce titre, pour un certain nombre de modalités, il convient de se référer à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Fonction publique territoriale (modification de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, nouveaux articles 32, 32-1, 33, 33-1, 33-2)

Un comité social territorial (CST) est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. Il est précisé que les agents employés par les centres de gestion relèvent des CST créés dans ces centres.

Afin de tenir compte des spécificités de la fonction publique territoriale, des aménagements quant aux règles de mise en place d'un CST sont prévues. Ainsi, il peut être décidé :

- par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un CST compétent à l'égard des agents de la collectivité et/ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents.
- par délibérations concordantes des organes délibérants d'un établissement public de coopération intercommunale, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés, de créer un CST compétent pour tous les agents de ces collectivités et établissements publics lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents. Ceci s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.

Un CST peut également être institué dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient, par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les missions des CST sont identiques à celles des CSA (voir ci-dessus).

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant au moins 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CST. En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient. Par ailleurs, cette formation est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS) par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

La formation exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CST.

Des précisions quant au fonctionnement du CST ou de la formation spécialisée sont apportées :

- la formation spécialisée ou, à défaut, le CST est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales membre du CST ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social territorial dont ces collectivités et établissements publics relèvent.

Des précisions complémentaires seront apportées par décret sur ces sujets.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, en complément de celle déjà envisagée, par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements, en complément, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Les règles relatives à la composition du CST ou de la formation spécialisée, à l'élection ou la désignation de leurs membres (titulaires et suppléants) sont également précisées.

Fonction publique hospitalière (art. L. 6144-3, L. 6144-3-1, L. 6144-4 et L. 6144-5 du Code de la santé publique ainsi que L. 315-3 du Code de l'action sociale et des familles)

Un comité social d'établissement (CSE) est institué dans chaque :

- établissement public de santé ;
- groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public ;
- établissement public social ou médico-social.

Le CSE de ces établissements et groupements a les mêmes missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail que les CSA et le CST (voir ci-dessus).

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est mise en place dans les établissements et groupements lorsqu'ils atteignent un seuil d'effectif qui sera fixé par décret à paraître. Dans les établissements où l'effectif est inférieur à ce seuil, une formation peut être instituée lorsque des risques professionnels particuliers le justifient (des précisions seront apportées par décret). Ces formations spécialisées examinent les questions liées à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CSE.

Pour les établissements publics de santé et les établissements publics sociaux ou médico-sociaux, une ou plusieurs formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail peuvent être créées, en complément de celle prévue dans les cas évoqués précédemment, lorsque des risques particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient. Cette possibilité n'est pas expressément prévue pour les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

Les modalités relatives à la composition et aux élections/désignations des membres du CSE ou de la formation spécialisée en santé et sécurité sont également précisées.

Particularité pour certaines administrations ou établissements

Cette loi modifie divers codes afin de tenir compte de la mise en place des CSA dans certaines administrations ou établissements, ou afin de prévoir certaines adaptations. C'est le cas pour :

- le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la recherche (art. L. 952-2-1 du Code de l'éducation

- les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (art. L. 811-9-2 du Code rural et de la pêche maritime) ;
- l'Agence nationale de contrôle du logement social (art. L. 342-19 du Code de la construction et de l'habitation) ;
- les agences régionales de santé (art. L. 1432-11 du Code de la santé publique) ;
- les Voies navigables de France (art. L. 4312-3-2 du Code des transports) ;
- l'Agence de l'outre-mer (art. L. 1803-14-1 du Code des transports).

Élaboration d'un rapport social unique (RSU) dans les trois fonctions publiques (art. 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634)

A compter du 1^{er} janvier 2021, les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi de 1983 doivent élaborer chaque année un RSU. Celui-ci doit notamment mentionner les éléments et données relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations, au handicap ou encore à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ces données sont renseignées dans la base de données sociales accessibles aux membres des CSA, CST et CSE évoqués précédemment. Le RSU leur est également présenté et sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Le RSU est rendu public.

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements seront précisés par décret en Conseil d'Etat.

RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Certaines dispositions du titre V de la loi intitulé « renforcer l'égalité professionnelle » concernent la prévention des discriminations. Il est notamment procédé à la modification de certains articles de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 6 quater A et 6 septies de la loi de 1983). Les administrations, collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi de 1983 doivent mettre en place, selon des modalités qui seront fixées par décret, un dispositif qui a pour objet :

- de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,

- de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Par ailleurs, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopérations intercommunales de plus de 20.000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, doivent élaborer un plan d'action pluriannuel. La durée de ce plan ne peut excéder 3 ans renouvelables. Le plan d'action doit, entre autres, comporter des mesures visant à prévenir les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Instruction technique DGAL/SDSSA/2019-514 du 9 juillet 2019 relative à la mise à disposition des services de prestations d'assistance-conseil en ergonomie dans des projets de conception/rénovation de postes d'inspection vétérinaire en abattoir de boucherie.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du ministère chargé de l'Agriculture n° 29 du 18 juillet 2019 – 11 p.

Le ministère chargé de l'Agriculture s'est doté d'un plan d'actions pluriannuel 2016-2018 de prévention des troubles musculo-squelettiques en abattoir (voir le Bulletin d'actualités juridiques de juin 2017, p. 9). L'un des quatre axes de ce plan d'actions vise à accompagner la conception des espaces et postes de travail des agents des services vétérinaires d'inspection (SVI). Pour ce faire, les SVI peuvent bénéficier de prestations d'assistance-conseil en ergonomie dans des projets de conception/rénovation de postes d'inspection vétérinaire en abattoir d'animaux de boucherie. Cette instruction détaille les objectifs de ces prestations, les conditions de leur réalisation ainsi que les modalités de l'appel à prestations en ergonomie.

Formation professionnelle agricole

Note de service DGER/SDEDC/2019-506 du 8 juillet 2019 relative au déploiement du e-learning « Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend ! » à destination des équipes de la vie scolaire des EPLEFPA pour l'année 2019/20.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du ministère chargé de l'Agriculture n° 28 du 11 juillet 2019 – 22 p.

Une précédente note de service datant du 11 octobre 2016 précise que dans les établissements publics locaux

d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLFPA) une attention particulière doit être portée aux personnels de la vie scolaire qui jouent un rôle essentiel en cas de risque majeur et de risque incendie.

La note de service du 8 août 2019 modifie la note DG/SRH/SDDPRS/2018-941 du 29 juin 2018 concernant la mise en œuvre de la formation en e-learning « Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend ! » pour l'année scolaire 2019-2020.

Il est rappelé que cette formation doit notamment permettre aux personnels de la vie scolaire :

- de savoir faire face à une situation imprévue et être capable de bien réagir dans l'urgence,
- d'acquérir les savoirs et savoirs-faire de base en matière de secours à la personne (partie théorique), de risques d'incendie ainsi que pour la mise en œuvre de mesures préventives.

Cette formation est divisée en trois niveaux comportant notamment des modules consacrés aux gestes qui sauvent et au risque incendie.

Gens de mer

Directive (UE) 2019/1159 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 modifiant la directive 2008/106/CE concernant le niveau minimal de formation des gens de mer et abrogeant la directive 2005/45/CE concernant la reconnaissance mutuelle des brevets des gens de mer délivrés par les États membres.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union Européenne n° L 188 du 12 juillet 2019 – pp. 94-105.

Arrêté du 22 juillet 2019 fixant la liste des navires de pêche, des navires transportant des matières dangereuses, des hydrocarbures ou des gaz inflammables et des navires à passagers devant être équipés d'appareils de contrôle embarqués conformes aux exigences des articles L. 5531-40 et L. 5531-41 du Code des transports.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 6 août 2019, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté définit les types de navire devant être équipés d'un appareil de contrôle d'alcoolémie.

Devront ainsi en être pourvus :

- les navires de pêche ;
- les navires transportant des matières dangereuses, des hydrocarbures ou des gaz inflammables ;
- les navires à passagers ;

dès lors que leur fiche d'effectif minimal comprend au moins deux marins.

Le texte est entré en vigueur le 7 août 2019.

Arrêté du 5 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 12 juillet 2019, texte n° 35 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté modifie un arrêté du 3 août 2017 qui définit les conditions et les normes d'aptitudes médicales auxquelles doivent satisfaire les gens de mer.

Les principales modifications concernent les dispositions relatives aux maladies métaboliques et notamment au diabète insulino-dépendant. En effet, alors qu'auparavant ce type de pathologie entraînait l'aptitude médicale à la profession de marin et à la navigation, cet arrêté vient détailler dans quelles conditions les gens de mer atteints de cette pathologie peuvent être déclarés aptes.

Mines et carrières

Décret n° 2019-735 du 16 juillet 2019 fixant certains compléments et adaptations du Code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière de travail et circulation en hauteur.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 17 juillet 2019, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Le Code du travail prévoit que les dispositions de sa quatrième partie « Santé et sécurité au travail » peuvent être complétées ou adaptées par décret pour tenir compte des spécificités des entreprises et établissements relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances (art. L. 4111-4).

Le décret n° 2019-735 complète et adapte les prescriptions de cette quatrième partie pour leur application aux travailleurs et employeurs des entreprises et établissements relevant des mines, carrières et de leurs dépendances.

Il précise notamment que, jusqu'au 31 décembre 2021, la prévention des chutes de hauteur à partir d'un plan de travail est assurée :

- *soit par des garde-corps d'une hauteur comprise entre 0,9 et 1,10 mètre, une lisse intermédiaire à mi-hauteur, et des plinthes de butée au moins égale à 0,15 mètre, installés avant le 17 juillet 2019 ;*
- *soit par des équipements répondant aux exigences de l'article R. 4323-59 du Code du travail.*

Sont également prévues les mesures à prendre par l'employeur en cas de risque de chute dans l'eau, lorsqu'une protection collective adaptée ne peut être mise en place.

Les dispositions du livre VII « Contrôle » de la quatrième partie du Code du travail sont applicables au contrôle de l'application par les employeurs de dispositions du décret n° 2019-735 et des articles de cette partie du code, qu'ils complètent ou adaptent.

Les dispositions du titre « Travail et circulation en hauteur » du règlement général des industries extractives (RGIE) sont abrogées.

Spectacles vivants

Ordonnance n° 2019-700 du 3 juillet 2019 relative aux entrepreneurs de spectacles vivants.

Ministère chargé de la Culture. Journal officiel du 4 juillet 2019, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cette ordonnance est prise sur le fondement d'une habilitation issue de la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance dite « loi Essoc » (article 63). Elle modifie notamment le Code du travail (art L.7122-3 et suivants). L'ordonnance entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2019.

L'activité d'entrepreneur de spectacles vivants établi en France repose actuellement sur l'attribution d'une licence par le préfet de région pour une durée de 3 ans. Un régime de déclaration préalable d'activité auprès de l'autorité administrative compétente vient se substituer à ce système actuel d'autorisation administrative afin de le simplifier et de le moderniser. Le délai de validité et les modalités d'instruction ou d'opposition à cette déclaration d'activité seront définies par décret.

La déclaration d'activité concerne les personnes physiques et les personnes morales ; celles-ci sont tenues de remplir des conditions de compétence ou d'expérience professionnelle. Des conditions spécifiques visent les entrepreneurs de spectacles vivants non-établis en France.

La déclaration d'activité d'entreprise de spectacles vivants doit établir que les obligations en matière de sécurité des lieux de spectacle sont respectées.

L'autorité administrative compétente peut s'opposer à la poursuite de l'activité et mettre fin à la validité de la déclaration en cas de méconnaissance par l'employeur de ses obligations en matière de droit du travail, de droit social, de droit de la propriété littéraire et artistique et de sécurité des lieux de spectacle.

Les sanctions pénales sont désormais remplacées par des sanctions administratives.

Une nouvelle plateforme nationale dématérialisée des entrepreneurs de spectacles sera mise en service en 2020.

Travailleurs handicapés

Circulaire CNAM/DRP CIR-17/2019 du 10 juillet 2019 relative à la mesure de simplification de la procédure RQTH pour les bénéficiaires d'une rente supérieure ou égale à 10% qui se verront délivrer une attestation de l'obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) par leur caisse d'assurance maladie.

Caisse nationale d'assurance maladie (www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ame/aurweb/ACIRCC/CIRM – 4 p.).

Travailleurs indépendants

Décret n° 2019-718 du 5 juillet 2019 procédant au regroupement et à la mise en cohérence des dispositions du code de la sécurité sociale applicables aux travailleurs indépendants.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 7 juillet 2019, texte n° 23 (www.legifrance.gouv.fr – 20 p.).

Ce décret procède notamment à des modifications mineures du Code du travail et du Code de la sécurité sociale afin de tenir compte de la réforme du régime social des indépendants.

ORGANISATION / SANTÉ AU TRAVAIL

Comités techniques régionaux

Arrêté du 24 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 9 avril 1968 relatif aux comités techniques constitués auprès des conseils d'administration des caisses régionales d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 31 juillet 2019, texte n° 23 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté apporte des modifications à l'arrêté 9 avril 1968 relatif aux comités techniques constitués auprès des conseils d'administration des caisses régionales d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Le nombre de comités techniques régionaux (CTR) est modifié pour les CARSAT et la CRAMIF. En conséquence, est également modifié le tableau des activités professionnelles représentées au sein de ces CTR.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} renouvellement général des CTR suivant la publication de cet arrêté.

Les dispositions relatives à la composition, aux missions des CTR et à leurs modalités de fonctionnement restent inchangées.

Mesures de simplifications dans le domaine de la santé

Décret n° 2019-854 du 20 août 2019 portant diverses mesures de simplification dans les domaines de la santé et des affaires sociales.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 22 août 2019, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Ce décret contient diverses dispositions, dont certaines peuvent concerner le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Rapports sur l'amiante adressés par les opérateurs aux autorités administratives

Les personnes qui réalisent les repérages des matériaux et produits contenant de l'amiante prévus aux articles R. 1334-20 à R. 1334-22 du Code de la santé publique ainsi que l'évaluation périodique de l'état de conservation et l'examen visuel prévus aux articles R. 1334-27 et R. 1334-29-3 du même code, doivent adresser aux ministres chargés de la construction et de la santé un rapport annuel d'activité. Il est désormais précisé que pour l'établissement de ce rapport, elles tiennent compte des résultats des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante qui leur sont communiqués par les organismes accrédités chargés d'effectuer ces analyses.

Par ailleurs, les organismes réalisant les repérages et les opérations de contrôle doivent communiquer aux ministres chargés de la santé et de la construction et au représentant de l'Etat dans le département les informations nécessaires à l'observation de l'état du parc immobilier et les informations nécessaires à la gestion des risques. Jusqu'ici, les organismes accrédités devaient adresser au ministre chargé de la santé un rapport d'activité portant sur l'année écoulée. Désormais, les organismes accrédités sont réputés avoir satisfait à leur obligation de transmission dès lors qu'ils communiquent les résultats des analyses qu'ils ont réalisées aux personnes réalisant les repérages mentionnés à l'article R. 1334-23, qui les reprennent dans le rapport annuel d'activité.

Prolongation d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

A compter du 1^{er} septembre 2020, les dispositions de l'article R. 441-7 du Code de la sécurité sociale sont modifiées afin de simplifier les informations à remplir

par le médecin en cas de prolongation d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

TRANSFORMATION DU SYSTÈME DE SANTÉ

Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé.

Parlement. Journal officiel du 26 juillet 2019, texte n° 3 (www.legifrance.gouv.fr – 49 p.).

Dossier médical partagé et dossier médical en santé au travail

Dans sa version actuelle, l'article L. 1111-18 du Code de la santé publique dispose que le dossier médical partagé n'est pas accessible dans le cadre de la médecine du travail. À compter du 1^{er} juillet 2021, celui-ci sera accessible dans le cadre de la médecine du travail, uniquement pour y déposer des documents.

Par ailleurs, selon l'article L. 1111-15 du Code de la santé publique, chaque professionnel de santé, quels que soient son mode et son lieu d'exercice, doit reporter dans le dossier médical partagé, à l'occasion de chaque acte ou consultation, les éléments diagnostiques et thérapeutiques nécessaires à la coordination des soins de la personne prise en charge. À compter du 1^{er} juillet 2021, ce sera toujours le cas, à l'exception de ceux réalisés dans le cadre de la médecine du travail.

L'article L. 4624-8 du Code du travail est modifié de sorte qu'à compter du 1^{er} juillet 2021, le dossier médical en santé au travail (DMST) est intégré au dossier médical partagé. De plus, à compter de cette même date, le DMST sera accessible aux professionnels de santé, sauf opposition de l'intéressé, alors qu'actuellement il est prévu qu'il ne puisse être communiqué qu'au médecin de son choix et à sa demande.

CHSCT des établissements parties à un groupe hospitalier

Conformément au I de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui a notamment porté création du comité social et économique (CSE), les dispositions du Code du travail relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) demeurent applicables aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et aux groupements de coopération sanitaire de droit public. La présente loi autorise le Gouvernement à prendre par voie

d'ordonnance, d'ici le 26 juillet 2020, toute mesure relevant du domaine de la loi visant notamment à :

- Organiser les conditions dans lesquelles les établissements parties à un groupement hospitalier de territoire peuvent décider de fusionner ou substituer leurs CHSCT par dérogation aux articles L. 4611-1 et L. 4611-2 du Code du travail ;
- préciser les modalités de constitution, les règles de composition et les attributions des instances qui résulteront notamment de ces fusions ou substitutions, ainsi que les conditions permettant de mettre fin à ces fusions et substitutions, de nature à garantir la représentation effective des personnels de chacun des établissements du groupement et le respect du principe d'élection.

Dématérialisation des arrêts de travail

À la date fixée par les conventions mentionnées aux articles L. 162-5 et L. 162-9 du Code de la sécurité sociale, et au plus tard le 31 décembre 2021, les arrêts de travail sont prescrits, sauf exceptions, de manière dématérialisée par l'intermédiaire d'un service mis à la disposition des professionnels de santé par les organismes d'assurance maladie.

Ces conventions définissent également les situations dans lesquelles la dématérialisation des arrêts de travail ne peut s'appliquer.

Le calendrier de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions doit être fixé par la convention d'ici le 26 janvier 2020. Si ce n'est pas le cas, un arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale y procède dans les 2 mois.

Extension de la prise en charge de l'expertise dans le cadre du contentieux de la sécurité sociale

La liste des cas dans lesquels la caisse nationale d'assurance maladie doit prendre en charge les frais résultant des consultations et expertises ordonnées par les juridictions compétentes fait l'objet d'une extension. Par exemple, sont désormais concernés les contentieux liés à l'état d'incapacité permanente de travail, notamment au taux de cette incapacité, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Projet social des établissements publics de santé

Chaque établissement public de santé doit établir un projet d'établissement, d'une durée maximale de 5 ans, qui définit la politique générale de l'établissement. Il comporte un projet de prise en charge des patients en cohérence avec le projet médical et le projet de soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques, ainsi qu'un projet psychologique et un projet social.

Cette loi complète les dispositions de l'article L. 6143-2-1 du Code de la santé publique relatives plus spécifiquement au projet social de l'établissement. Il est désormais prévu que le projet social doit intégrer un volet spécifique consacré à la qualité de vie au travail des personnels médicaux et non médicaux.

Systeme national des données de santé

Le système national des données de santé, qui rassemble et met à disposition un certain nombre de données médicales, est complété (article L. 1461-1 du Code de la santé publique). En matière de santé au travail, il rassemble désormais les données :

- destinées aux professionnels et organismes de santé recueillies à l'occasion d'activités de prévention, de diagnostic, de soins ou de suivi social et médico-social donnant lieu à la prise en charge des frais de santé en cas de maladie ou de maternité et à la prise en charge des prestations versées en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- de santé recueillies lors des visites d'information et de prévention.

Risques chimiques et biologiques

RISQUE BIOLOGIQUE

Accident d'exposition au sang

Instruction interministérielle n° DGS/SP2/PP2/DGOS/PF2/DSS/1C/DGT/CT2/2019/45 du 25 février 2019 relative aux recommandations de prise en charge des accidents d'exposition au sang et aux liquides biologiques (AES) survenant dans un environnement professionnel et des accidents d'exposition sexuelle.

*Ministère chargé de la Santé
(www.circulaires.legifrance.gouv.fr – 10 p.).*

Cette instruction qui traite, notamment, des accidents d'exposition au sang (AES) et aux liquides biologiques a pour objectif de préciser les dispositifs et les modalités de prise en charge et d'accès au traitement post-exposition.

Tout d'abord, l'instruction définit l'AES. Il s'agit de « tout contact avec du sang ou un liquide biologique contenant du sang en lien avec soit une effraction cutanée (piqûre, coupure, ...) soit une projection sur une muqueuse (œil, ...) ou sur une peau lésée ». L'instruction précise que sont assimilés à des AES les accidents survenus dans les mêmes circonstances avec d'autres liquides biologiques considérés comme potentiellement contaminants même s'ils ne sont pas visiblement souillés de sang.

Elle précise ensuite que l'organisation de la prise en charge de ce type d'accident doit permettre la mise en place d'un éventuellement traitement post-exposition dans un délai court qui sera au plus de 48h.

Puis, sont détaillées les modalités de prise en charge et de suivi des personnes victimes d'un AES.

Elle liste les structures de prise en charge puis évoque le rôle des différents acteurs intervenant dans la prise en charge de l'AES.

Parmi eux, le médecin du travail a notamment pour mission de conseiller l'employeur sur l'évaluation du risque d'exposition des salariés. Il participe également à l'élaboration du protocole de prise en charge.

Le service de santé au travail accompagne l'équipe opérationnelle d'hygiène dans la promotion des bonnes pratiques de prévention des AES.

L'instruction rappelle également que les AES d'origine professionnelle doivent faire l'objet d'une déclaration d'accident de travail. Cette déclaration est notifiée au médecin du travail.

Les AES font l'objet d'une analyse systématique afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

Enfin, en annexe de cette instruction se trouve la stratégie de prévention des AES. Il y est rappelé l'importance de l'application des précautions standards (fixées par un arrêté du 10 juillet 2013). Parmi ces précautions on trouve :

- *l'interdiction de recapuchonner les aiguilles lors des prélèvements sanguins ;*
- *l'organisation d'un recueil d'informations sur les AES ;*
- *la formation des personnels sur les risques d'AES et les mesures de prévention.*

Pour le suivi des AES il est précisé que les établissements de santé disposent d'un outil gratuit mis à leur disposition en s'inscrivant via l'annuaire national des Centres d'appui pour la prévention des infections associées aux soins (CPias).

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 28 juin 2019 modifiant l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'utilisation du heaume ventilé à des fins d'étude lors d'opérations comportant un risque d'exposition aux fibres d'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 6 juillet 2019, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

L'arrêté du 6 mars 2018 prévoit une expérimentation portant sur les heaumes ventilés, qui a pour objectif d'évaluer la performance de l'équipement de protection individuelle vis-à-vis des fibres d'amiante et son adéquation avec le secteur du désamiantage.

L'arrêté du 28 juin 2019 modifie la durée de cette expérimentation, initialement prévue pour 10 mois, en la portant à 24 mois.

Arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 18 juillet 2019, texte n° 34 (www.legifrance.gouv.fr – 13 p.).

Pris en l'application des articles R. 4412-97 à R. 4412-97-6 du Code du travail, cet arrêté précise les conditions dans lesquelles est conduite la mission de repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis.

Ce repérage consiste à rechercher, identifier, et localiser les matériaux et produits contenant de l'amiante susceptibles d'être affectés directement ou indirectement (du fait, notamment, de chocs ou de vibrations), par :

- les travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition (« travaux sous-section 3 ») ;
- les interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante (« interventions sous-section 4 »).

Le texte précise les **obligations du donneur d'ordre**, notamment :

- Transmettre le programme de travaux (qui comprend leur localisation précise), à l'opérateur de repérage et sa mise à jour en cas de modification des travaux et, le cas échéant, confier à un opérateur de repérage la réalisation des investigations complémentaires rendues nécessaires au cours de l'opération, lorsque certaines parties de l'immeuble ne sont techniquement pas accessibles avant l'engagement des travaux projetés, sur la base des indications disponibles dans

le rapport de l'opérateur de repérage intervenu initialement (art. 3 II.).

- Communiquer les documents et informations nécessaires à la bonne exécution de la mission de repérage amiante avant travaux, dès la phase de consultation (art. 5 I.).
- Désigner un accompagnateur pour l'organisation et le suivi de la mission de repérage, chaque fois que nécessaire, qui connaît les lieux et les procédures qui lui sont spécifiques et dispose des habilitations nécessaires pour accéder aux locaux techniques concernés ou peut faire appel aux personnes en disposant (art. 5 II.).
- Désigner un coordinateur parmi les opérateurs de repérage choisis lorsque le projet relève de plusieurs domaines d'activité, qui s'assurera de la cohérence des conclusions issues des missions et synthétisera l'ensemble dans un rapport final communiqué au donneur d'ordre (art. 12).

Le donneur d'ordre bénéficie d'une dispense de recherche d'amiante lorsque les informations consignées dans le dossier de traçabilité (voir art. 11) permettent déjà de fournir des informations suffisamment précises quant à la présence ou à l'absence d'amiante (art. 3 III.).

Sont également prévues les **obligations de l'opérateur de repérage**, notamment :

- Obligation de formation : il doit disposer d'une certification avec mention, être formé à la prévention contre les risques d'exposition à l'amiante et posséder les compétences lui permettant de procéder à l'estimation de la quantité de matériaux et produits contenant de l'amiante, afin de permettre au donneur d'ordre d'évaluer les quantités prévisibles de déchets amiantés (art. 4).
- Respect des modalités de réalisation de la mission de repérage : en s'appuyant notamment sur les documents et informations fournis par le donneur d'ordre, l'opérateur de repérage détermine le périmètre et le programme de sa mission ; il transmet ces éléments au donneur d'ordre afin d'éventuellement recueillir son avis sur la cohérence avec le programme de travaux, avant le début des investigations ; il recherche et identifie les matériaux relevant de son programme et présents dans le périmètre (identification visuelle, investigations approfondies), etc. (art. 6).
- Rédaction d'un rapport par immeuble bâti, une fois la mission achevée, auquel il annexe sa certification de compétence avec mention et son attestation d'assurance (art. 9).

Dans certains cas, le **repérage ne peut être mis en œuvre** :

- urgence liée à un sinistre présentant un risque grave pour la sécurité ou la salubrité publique ou la protection de l'environnement ;

- urgence liée à un sinistre présentant des risques graves pour les personnes et les biens auxquels il ne peut être paré dans des délais compatibles avec ceux requis pour la réalisation du repérage ;
- l'opérateur de repérage estime qu'il est de nature à l'exposer à un risque excessif pour sa sécurité ou sa santé du fait des conditions techniques ou des circonstances dans lesquelles il devrait être réalisé ;
- l'opération vise à réparer ou à assurer la maintenance corrective et elle relève à la fois des « interventions sous-section 4 » et du premier niveau d'empoussièrement mentionné à l'article R. 4412-98 du Code du travail.

La **protection collective et individuelle des travailleurs** est alors assurée comme si la présence d'amiante était avérée, tout comme l'élimination des déchets. La mise en place de ces mesures de prévention est détaillée par l'arrêté (art. 7).

Ces mesures sont également appliquées lorsque le repérage doit, pour des raisons techniques, être réalisé au fur et à mesure de l'avancement de l'opération (art. 8).

S'agissant de l'**application des normes techniques**, est réputée satisfaisante aux dispositions de cet arrêté (à l'exception des articles 4, 7, 11 et 14), la mise en œuvre des prescriptions de la norme NF X 46-020 : août 2017 « Repérage amiante – Repérage des matériaux et produits contenant de l'amiante dans les immeubles bâtis – Mission et méthodologie », dans ses parties afférentes au repérage avant travaux de l'amiante (art. 1^{er}).

Les repérages effectués avant le 19 juillet 2019 conformément aux indications de cette norme tiennent lieu de repérage avant travaux. Ceux également réalisés avant cette date, mais conformément aux versions précédentes de cette norme (décembre 2008 ou novembre 2002), en cas de programmation de nouveaux travaux relevant en tout ou partie de leur périmètre de recherche, donnent lieu à évaluation et le cas échéant à des investigations supplémentaires réalisées par un opérateur de repérage répondant aux exigences de l'article 4 de l'arrêté du 16 juillet 2019, et réalisées conformément aux modalités fixées au II de l'article 6 de cet arrêté (art. 13).

Enfin, cet arrêté comporte deux **annexes** :

- Annexe 1 : Liste non exhaustive des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante à repérer ;
- Annexe 2 : Éléments minimaux devant figurer dans le rapport de repérage.

CMR

Décision d'exécution (UE) 2019/1194 de la Commission du 5 juillet 2019 relative à l'identification du 4-tert-butylphénol (PTBP) en tant que substance extrêmement préoccupante conformément à l'article 57, point f), du règlement (CE) n° 1907/20062 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union Européenne n° L 187 du 12 juillet 2019 – pp. 41-42.

La Commission européenne identifie le PTBP comme substance extrêmement préoccupante au regard de ses propriétés perturbant le système endocrinien et des effets graves que cette substance peut avoir sur l'environnement.

Reach

Règlement (UE) 2019/1148 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relatif à la commercialisation et à l'utilisation de précurseurs d'explosifs, modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006 et abrogeant le règlement (UE) n° 98/2013.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union Européenne n° L 186 du 11 juillet 2019 – pp. 1-20.

Ce règlement établit des règles harmonisées concernant la mise à disposition, l'introduction, la détention ou encore l'utilisation de substances pouvant servir à fabriquer illicitement des explosifs.

Les substances auxquelles s'appliquent ce règlement sont listées en annexe 1 et 2.

Ce texte modifie également le règlement REACH, notamment l'entrée 58 de son annexe XVII (liste des restrictions) relatif au nitrate d'ammonium.

Le nitrate d'ammonium ne pourra être mis sur le marché pour la première fois en tant que substance ou dans des mélanges contenant plus de 28% en poids d'azote provenant du nitrate d'ammonium, pour utilisation en tant qu'engrais solide, simple ou composé à moins que l'engrais ne soit conforme aux dispositions techniques concernant les engrais à base de nitrate d'ammonium à forte teneur en azote.

Les points 2 et 3 de l'entrée 58 seront supprimés.

Ce règlement est entré en vigueur le 31 juillet 2019 et sera applicable à compter du 1^{er} février 2021.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 241 du 17 juillet 2019 – p. 4.

Cette décision autorise l'utilisation du dichromate d'ammonium (n° CAS : 7789-09-5) pour une utilisation industrielle dans la fabrication de :

- *combineurs holographiques pour dispositifs d'affichage tête haute à diffraction destinés à être utilisés dans des avions militaires ;*
- *tubes cathodiques pour dispositifs d'affichage tête haute destinés à être utilisés dans des avions militaires et civils.*

Cette autorisation est accordée aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraînent les utilisations de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 241 du 17 juillet 2019 – p. 5.

Est autorisée l'utilisation du trioxyde de chrome (n° CAS : 1333-82-0) pour le chromage fonctionnel des tiges de piston pour des applications automobiles et ferroviaires, aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 241 du 17 juillet 2019 – p. 6.

Cette décision autorise l'utilisation du chromate octahydroxyde de pentazinc (n° CAS : 49663-84-5) pour :

- *la formulation de mélanges ;*
- *dans un primaire époxy séché au four pour la protection contre la corrosion de composants de moteurs d'avions dans des applications aérospatiales et aérodérivées.*

Cette autorisation est accordée aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 241 du 17 juillet 2019 – p. 7.

Est autorisée l'utilisation du Bis(2-méthoxyéthyl)éther (diglyme, n° CAS : 111-96-6), comme solvant industriel pendant une étape de la fabrication d'un ingrédient pharmaceutique actif utilisé dans un médicament antiprotosoaire, aux motifs que le risque est valablement maîtrisé et qu'il n'existe pas de produits de substitution appropriés.

Risques physiques et mécaniques

BTP

Travaux en hauteur

Arrêté du 22 juillet 2019 portant modification des arrêtés du 8 novembre 2012 et du 20 juillet 2015 relatifs aux diplômes professionnels relevant des dispositions du code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur.

Ministère chargé de l'Éducation, Journal officiel du 27 août 2019, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Les arrêtés du 8 novembre 2012 et du 20 juillet 2015 cités ci-dessus fixent des listes de spécialités de diplômes professionnels pour lesquels les candidats, lors de leur confirmation d'inscription à l'examen, doivent fournir une attestation de formation prévue par la recommandation R 408 de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) relative en tout ou partie, au montage, à l'utilisation et au démontage des échafaudages de pied.

Cet arrêté complète les dispositions existantes en introduisant la possibilité de déroger à l'obligation de fournir l'attestation. Ainsi, l'attestation de formation n'est pas exigée pour les candidats qui fournissent un justificatif de reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés et un certificat médical attestant de l'incompatibilité du handicap avec la formation prévue par la recommandation R 408.

Par ailleurs, l'annexe de l'arrêté de 2012 fixant la liste des spécialités de diplômes professionnels concernées par la formation portant sur le travail en hauteur est remplacée.

Ces nouvelles dispositions prennent effet à compter de la session d'examen 2020.

PROTECTION INDIVIDUELLE

Décision d'exécution (UE) 2019/1217 de la Commission du 17 juillet 2019 relative aux normes harmonisées concernant les équipements individuels de flottabilité – gilets de sauvetage élaborées à l'appui de la directive 89/686/CEE du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union Européenne n° L 192 du 18 juillet 2019 – pp. 32-35.

La Commission européenne décide que les références des normes harmonisées pour les équipements individuels de flottabilité et les gilets de sauvetages visées en annexe de cette décision sont maintenues au Journal officiel de l'Union européenne avec une restriction.

RISQUE PHYSIQUE

Rayonnements ionisants

Arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 3 juillet 2019, texte n° 18 (www.legifrance.gouv.fr – 12 p.).

Pris en application de l'article R. 4451-73 du Code du travail, cet arrêté fixe les modalités et les conditions de mise en œuvre de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020. À cette date, seront abrogés l'arrêté du 17 juillet 2013 relatif à la carte de suivi médical et au suivi dosimétrique des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants et l'arrêté du 21 juin 2013 relatif aux conditions de délivrance du certificat et de l'agrément pour les organismes en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.

Il définit notamment :

- **Les conditions de déclaration** par l'employeur auprès de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN), afin que ce dernier organise les accès nécessaires au système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI). Sont notamment précisées les différentes informations administratives relatives à l'entreprise et aux interlocuteurs de SISERI qui doivent être enregistrées par l'employeur.
- **Les conditions et modalités de mise en œuvre de la surveillance dosimétrique individuelle** des travailleurs exposés à un risque dû aux rayonnements ionisants, par les organismes accrédités.

À noter : dans l'arrêté le terme « organismes accrédités » regroupe les organismes de dosimétrie, les services de santé au travail ou les laboratoires de biologie médicale mentionnés à l'article R. 4451-65 du Code du travail.

- **Les modalités de communication à SISERI des résultats de la surveillance dosimétrique individuelle par les organismes accrédités.**
- **Les modalités d'accès aux résultats de la surveillance dosimétrique individuelle ainsi que les droits de rectification éventuelle.**
- **Les dispositions applicables en cas d'exposition en situation d'urgence radiologique.**
- **Les modalités et conditions d'accréditation des « organismes accrédités » en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants. Ces derniers sont accrédités par un organisme d'accréditation conformément aux exigences générales concernant la compétence des organismes.**

Les annexes de l'arrêté précisent les modalités de surveillance dosimétrique individuelle pour chaque type d'exposition :

• **Modalités de surveillance dosimétrique individuelle de l'exposition externe (annexe I)**

La surveillance individuelle de l'exposition externe est réalisée au moyen de dosimètres individuels à lecture différée. Elle est adaptée aux caractéristiques des rayonnements ionisants auxquels sont susceptibles d'être exposés les travailleurs, notamment à leur énergie et leur intensité, ainsi qu'aux conditions d'exposition (corps entier, peau, cristallin ou extrémités). Diverses précisions sont apportées concernant le choix des méthodes de dosimétrie, les modalités de port du dosimètre, sa périodicité, ainsi que les modalités de restitution des résultats.

• **Modalités de surveillance dosimétrique individuelle de l'exposition interne (annexe II)**

La dosimétrie interne consiste à évaluer la dose efficace engagée ou les doses équivalentes engagées suite à l'incorporation de radionucléides à partir de la mesure directe (examen anthroporadiométrique) ou indirecte (analyses radiotoxicologiques) de la contamination interne de l'organisme.

Le médecin du travail, avec l'appui technique du conseiller en radioprotection, détermine la dose efficace engagée ou la dose équivalente engagée à partir des résultats de ces examens ou analyses et des conditions d'exposition. L'annexe II apporte des précisions sur les conditions de mise en œuvre, le choix du programme de surveillance et l'expression des résultats.

• **Modalités de surveillance dosimétrique individuelle par dosimétrie opérationnelle pour le suivi de l'exposition externe (annexe III)**

La surveillance individuelle de l'exposition par dosimétrie opérationnelle, consiste en une mesure en temps réel de l'exposition externe (irradiation) à partir de dosimètres électroniques. L'annexe III apporte des précisions sur le choix des méthodes de dosimétrie, les modalités de port et le traitement de données.

• **Modalités de surveillance dosimétrique individuelle de l'exposition au radon (annexe IV)**

La surveillance dosimétrique est réalisée au moyen d'un dosimètre permettant une mesure intégrée.

Dans les mines souterraines, entre autres, la surveillance est réalisée à l'aide d'un dosimètre individuel permettant la mesure intégrée de l'énergie alpha potentielle des descendants à vie courte du radon.

Dans les autres conditions, une mesure intégrée du radon gaz au moyen d'un dosimètre passif à lecture différée est adaptée. Un dosimètre d'ambiance placé au poste de travail peut être utilisé si les conditions sont telles que la mesure est représentative de l'exposition du travailleur. Il est alors tenu compte des informations relatives au temps d'occupation du travailleur à son poste de travail.

• **Modalités de surveillance dosimétrique individuelle de l'exposition due au rayonnement cosmique (annexe V)**

La dosimétrie individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants à bord d'aéronefs et d'engins spatiaux en vol est mise en œuvre par l'employeur lorsque les mesures de prévention des risques, notamment organisationnelle, ne permettent pas de réduire l'exposition des travailleurs en dessous de 1 mSv sur une période de douze mois glissants. Le suivi individuel de l'exposition externe est réalisé au moyen d'un calcul prenant en compte l'ensemble des composantes du rayonnement cosmique, d'origine galactique et solaire, y compris en cas d'éruption, ainsi que l'ensemble des paramètres des vols considérés. Cette évaluation numérique est réalisée par l'organisme de dosimétrie accrédité.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport de matières dangereuses

Avis du 2 juillet 2019 relatif aux sessions de l'année 2020 d'examen initial et d'examen de renouvellement de conseillers à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses par route, par rail ou par voies de navigation intérieures.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 5 juillet 2019, texte n° 110 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce texte informe que les sessions de ces examens pour 2020 se dérouleront le :

- 22 avril 2020, avec clôture des inscriptions le 22 janvier 2020 ;
- 21 octobre 2020, avec clôture des inscriptions le 23 juillet 2020.

Textes officiels

environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSÉES

Arrêté du 15 juillet 2019 modifiant plusieurs arrêtés ministériels relatifs aux installations de combustion.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 1^{er} août 2019, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Fluides frigorigènes

Arrêté du 5 août 2019 portant modification de l'arrêté du 30 juin 2008 relatif à la délivrance des attestations de capacité aux opérateurs prévues à l'article R. 543-99 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 25 août 2019, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Les entreprises et les organismes qui procèdent à titre professionnel à tout ou partie des opérations mentionnées à l'article R. 543-76 du Code du travail (opérations sur des équipements thermodynamiques utilisant des fluides frigorigènes) doivent obtenir une attestation de capacité délivrée par un organisme agréé.

Cet arrêté précise les exigences qui s'appliquent aux organismes agréés en cas de non-respect de certaines dispositions du Code de l'environnement par ces entreprises ou organismes.

Arrêté du 17 juillet 2019 portant modification de l'arrêté du 29 février 2016 relatif à certains fluides frigorigènes et aux gaz à effet de serre fluorés.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 28 août 2019, texte n° 2 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté précise les modalités de mise en œuvre du système permanent de détection de fuite pour certains équipements thermodynamiques.

TRAVAUX À PROXIMITÉ DES RÉSEAUX

Arrêté du 29 avril 2019 fixant la liste des diplômes et titres permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR).

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 25 juillet 2019, texte n° 41 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).

Vient de paraître...

PUBLICATIONS JURIDIQUES - INRS

Focus juridique : Quelles sont les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis ?

Mis en ligne le 26 août 2019 sur le site de l'INRS

La collection des « focus juridiques » apporte chaque mois des réponses pratiques et concrètes sur la réglementation applicable en matière de prévention des risques professionnels.

Ce mois-ci, le focus porte sur les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis et répond aux questions suivantes :

- Les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis sont-elles les mêmes que pour tout salarié ?
- Dans quelles conditions particulières s'exerce la visite d'information et de prévention des apprentis ?
- Quels sont les objectifs de la visite d'information et de prévention ?
- Dans quels cas l'apprenti doit-il bénéficier d'un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail ?
- Quelles sont les autres modalités de suivi, notamment en cas d'arrêt de travail de l'apprenti ?
- Qui prend en charge les visites médicales ?
- Que se passe-t-il en cas d'inaptitude de l'apprenti ?

A ce jour, sont disponibles sur le site internet de l'INRS, les focus suivants :

1. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation aux premiers secours ?
2. Dispositif pénibilité
3. Télétravail : quelle protection pour le salarié ?
4. Accueil des stagiaires : quelles obligations pour l'employeur ?
5. Quelles sont les principales dispositions du Caces ?
6. Pots d'entreprise et alcool : quelles sont les règles applicables ?
7. Toilettes : quelles obligations pour l'employeur ?
8. Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ?
9. Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?
10. Quel matériel de premiers secours doit être disponible dans les entreprises ?

Vient de paraître...

Droit en pratique - La sécurité lors d'opérations de chargement et de déchargement

Travail et sécurité n° 807, juillet-août 2019, mis en ligne sur le site de l'INRS

La chronique Droit en pratique publiée tous les deux mois dans la revue Travail et sécurité aborde un thème, sous l'angle juridique. Les textes de loi s'y référant sont présentés, ainsi, souvent, que des cas de jurisprudence récents.

La chronique publiée en juillet-août 2019 concerne la sécurité lors d'opérations de chargement et de déchargement.

En effet, le transport routier de marchandises apparaît comme un des secteurs où les accidents du travail sont les plus fréquents, la grande majorité survenant alors que le véhicule est à l'arrêt, au cours d'opérations de chargement ou de déchargement dans une entreprise d'accueil.

Afin d'éviter les risques liés à ces opérations et de garantir la santé et la sécurité des opérateurs amenés à intervenir, le Code du travail prévoit l'obligation d'élaborer un protocole de sécurité. Ce document, qui présente certaines similitudes avec le plan de prévention, a pour but d'évaluer les risques liés à l'interférence des différents exécutants et de coordonner les mesures de prévention prises pour éviter ces risques.

Sont ainsi abordés les points suivants :

- l'obligation d'élaborer un protocole de sécurité ;
- le contenu du protocole de sécurité et sa formalisation ;
- les dispositions spécifiques applicables aux opérations de chargement ou de déchargement impliquant les mêmes entreprises et revêtant un caractère répétitif ;
- les dispositions particulières applicables aux activités pyrotechniques ;
- les responsabilités de l'entreprise d'accueil et du transporteur ;
- les sanctions en cas de défaut de protocole de sécurité.

Jurisprudence

EXPERTISE RPS – MISE EN DEMEURE PAR LE DIRECCTE

Cour de Cassation (Chambre Sociale), 26 juin 2019, pourvoi n° 17-22080

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une entreprise a été mise en demeure par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de procéder à une évaluation des risques psychosociaux intégrant la réalisation d'un diagnostic par un intervenant extérieur devant être désigné par le CHSCT.

L'entreprise a contesté cette mise en demeure devant le ministre chargé du Travail. Ce recours est resté sans réponse.

Huit mois plus tard, le CHSCT a désigné un cabinet d'expertise pour réaliser le diagnostic demandé par le Direccte.

L'employeur, estimant cette désignation injustifiée, a saisi, en référé, le Président du Tribunal de grande instance d'un recours visant à obtenir l'annulation de la délibération du CHSCT. Il a assigné le CHSCT ainsi que l'ensemble de ses membres, à titre individuel.

Le Président du TGI a débouté l'employeur de sa demande d'annulation et l'a condamné à verser aux membres du CHSCT assignés des dommages et intérêts pour procédure abusive.

L'employeur a alors décidé de former un pourvoi en cassation.

À l'appui de son pourvoi l'employeur développe trois principaux arguments que la Cour de cassation va tous rejeter.

- La société fait d'abord valoir que l'absence de réponse du ministre chargé du Travail à son recours valait acceptation de celui-ci.

Pour aboutir à cette conclusion, l'employeur s'appuie sur la règle applicable aux mises en demeure prononcées par l'inspecteur du travail et contestées devant le Direccte.

Dans ce cas, le Code du travail, en son article R. 4723-4, prévoit que l'absence de réponse dans le délai de 21 jours (renouvelable une fois) vaut acceptation du recours.

L'employeur estime donc que le ministre n'ayant pas répondu à sa demande dans ce délai, il faut considérer celle-ci comme acceptée. Dès lors, la mise en demeure ayant été annulée, le recours à l'expertise n'était plus justifié.

La Cour de cassation rejette cette argumentation et précise que cette disposition du Code du travail s'applique uniquement aux mises en demeure prononcées par l'inspecteur du travail et contestées devant le Direccte.

Concernant les mises en demeure prononcées par le Direccte et contestées devant le ministre,

puisque aucune disposition spécifique n'existe, il convient d'appliquer le droit commun, prévu par l'article L. 231-4 2 du Code des relations entre le public et l'administration, qui précise qu'en l'absence de réponse sous le délai de 2 mois le silence vaut rejet du recours.

La Cour de cassation retient donc que le silence gardé par le ministre sur ce recours ne peut valoir que décision implicite de rejet.

- La société estime également que, bien que l'expertise ait été demandée par le biais d'une mise en demeure du Direccte, encore fallait-il que les conditions visées par l'article L. 4614-12 du Code du travail aient été réunies.

En l'espèce, l'employeur estime que les conditions prévues par le Code du travail permettant le recours à l'expertise n'étaient pas remplies dans la mesure où le CHSCT, lors de sa délibération, n'a fait référence, ni à un risque grave identifié et actuel, ni à un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

La Cour de cassation considère que, puisque le recours à l'expertise fait suite à une mise en demeure du Direccte, il n'est pas nécessaire de justifier que les conditions de l'article L. 4614-12 du Code du travail sont remplies.

Pour elle, puisque le CHSCT n'a pas voté le recours à une expertise sur le fondement de l'article L. 4614-12 du Code du travail, mais a désigné un expert conformément à la mise en demeure du Direccte, l'employeur ne pouvait invoquer l'absence de risque grave pour contester le recours à l'expertise.

- Enfin, sur la condamnation au versement de dommages et intérêts pour procédure abusive, l'employeur estime que le Président du TGI n'a pas qualifié l'abus de droit d'agir en justice. Sa décision est donc privée de base légale.

La Cour de cassation estime que cette décision était justifiée, car si c'est à bon droit que la société a assigné le CHSCT et son secrétaire aux fins d'annulation d'une délibération, rien ne justifiait l'action dirigée contre chacun des membres du CHSCT pris individuellement, qui ont été dans l'obligation de se faire représenter et d'assister à l'audience. Le Président du TGI a donc caractérisé une faute faisant dégénérer en abus le droit d'agir en justice.

AMIANTE – ANNULATION DE DEUX ARRÊTÉS AYANT FIXÉ LES CRITÈRES DE CERTIFICATION DE COMPÉTENCES DES PERSONNES PHYSIQUES

Conseil d'État, 24 juillet 2019, requête n° 402345

Consultable sur www.legifrance.gouv.fr

Une société a présenté deux requêtes devant le Conseil d'État afin que soient annulés, pour excès de pouvoir :

- l'arrêté du 25 juillet 2016 définissant les critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs de repérages, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux dans les immeubles bâtis et les critères d'accréditation des organismes de certification,
- ainsi que l'arrêté du 24 février 2017 le modifiant.

Au soutien de ses arguments, la société indiquait notamment que l'arrêté du 25 juillet 2016 rend d'application obligatoire une norme technique, alors que celle-ci n'est pas accessible gratuitement.

Le Conseil d'État annule ces deux arrêtés.

En effet, il rappelle que le Code de la construction et de l'habitation prévoit que, en cas de vente de tout ou partie d'un immeuble bâti, un diagnostic technique doit être effectué, en recourant à une personne disposant d'une certification de ses compétences, laquelle ne peut être délivrée que par un organisme accrédité (art. L. 271-6 et R. 271-1). Ce code confie à des arrêtés des ministres chargés du Logement, de la Santé et de l'Industrie le soin de préciser les modalités d'application de ces dispositions. L'arrêté du 25 juillet 2016 modifié par l'arrêté du 24 février 2017 a donc été pris par les ministres compétents.

Or, la réglementation prévoit que les normes sont d'application volontaire, mais qu'elles peuvent être rendues d'application obligatoire par arrêté signé du ministre chargé de l'Industrie et du ou des ministres intéressés. Celles-ci sont alors consultables gratuitement sur le site internet de l'Association française de normalisation – AFNOR (article 17 du décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation). Dès lors, une norme ne peut être rendue d'application obligatoire si elle n'est pas gratuitement accessible.

Le Conseil d'État considère donc que la société requérante est fondée à soutenir qu'en rendant d'application obligatoire la norme NF EN ISO/CEI 17024, qui n'est pas gratuitement accessible, l'arrêté du 25 juillet 2016 a méconnu ces exigences. Cet arrêté doit donc être annulé et, par voie de conséquence, l'arrêté du 24 février 2017 également.

À noter : depuis le 1^{er} avril 2019 et son entrée en vigueur pour la certification des opérateurs de diagnostic immobilier, l'arrêté du 2 juillet 2018 définissant les critères de certification des opérateurs de diagnostic technique et des organismes de formation et d'accréditation des organismes de certification a notamment abrogé l'arrêté du 25 juillet 2016.

FAUTE INEXCUSABLE – PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE POUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES HORS TABLEAU

Cour de cassation (deuxième chambre civile), 9 mai 2019, pourvoi n°18-11468

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié est décédé des suites d'un cancer broncho-pulmonaire reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) comme maladie professionnelle (MP) prévue au tableau 30 bis des MP.

Les ayants droit ont par la suite saisi le tribunal des affaires de la sécurité sociale d'une action en reconnaissance de faute inexcusable, prévue par l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale¹, à l'encontre de l'ancien employeur du salarié. Ces derniers soutenaient que la MP et le décès avaient été causés par le travail habituel du salarié.

La cour d'appel les a déboutés de leur demande. Les juges du fond ont retenu que les travaux effectués par le salarié, lorsqu'il était au service de l'employeur, ne correspondaient pas à ceux limitativement énumérés au tableau n° 30 bis des MP et que le lien de causalité entre la maladie du salarié décédé et ses conditions de travail n'était pas établie.

Les ayants droit ont formé un pourvoi en cassation. Ils faisaient notamment valoir que, saisis de la reconnaissance d'une faute inexcusable au titre d'une maladie désignée dans un tableau, les juges du fond ne peuvent, lorsque toutes les conditions de ce tableau ne sont pas remplies, se prononcer sur son caractère professionnel qu'après avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel.

Elle précise que les juges du fond saisi d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur sont tenus de recueillir au préalable l'avis d'un CRRMP dès lors :

- qu'ils constatent que la maladie déclarée, prise en charge par la CPAM sur le fondement d'un tableau de MP, ne remplit pas les conditions de ce dernier,
- que les ayants droits soutiennent que la maladie a été causée par le travail habituel du salarié.

¹ L'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale dispose qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur les ayants droits de la victime ont droit à une indemnisation complémentaire de leur préjudice. Dans ce cas ils doivent rapporter la preuve de la faute commise par l'employeur.

HARCÈLEMENT MORAL ET COMPORTEMENT DE LA VICTIME

Cour de cassation (chambre sociale), 13 juin 2019, pourvoi n°18-11115

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée, investie de plusieurs mandats représentatifs a intenté une action devant les juridictions prud'homales car elle s'estimait victime de faits de harcèlement moral et de discrimination syndicale. À ce titre, elle invoquait notamment des entraves répétées dans l'utilisation de son droit à congé de formation économique, sociale et syndicale, des refus d'indemnisation des heures passées en réunion syndicale, une entrave à l'exercice de son mandat CHSCT mais également plusieurs tentatives de licenciement motivées par l'exercice de son mandat syndical.

La Cour d'appel a reconnu l'existence d'un harcèlement moral. Toutefois, elle a limité les dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice subi à un montant de 5000 €. Les juges se sont fondés, pour cela, sur des attestations qui exposaient qu'au regard des agissements de la salariée, lors de réunion des représentants du personnel, son attitude avait contribué à la dégradation de ses conditions de travail.

La salariée a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse la décision des juges du fond.

Elle retient que, même si les salariés sont tenus, en application de l'article L. 4122-1 du Code du travail, de prendre soin de leur santé et de leur sécurité, ce principe ne peut limiter la responsabilité de l'employeur. En effet, ce dernier est tenu à une obligation de sécurité envers ses salariés. Ainsi, les juges du fond ne pouvaient minorer le montant de la réparation de la victime en invoquant le comportement de cette dernière, même si celui-ci a été contraire à la préservation de sa santé.



Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies
professionnelles

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr