

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – Février 2021

FOCUS
Non-respect par
l'employeur des
préconisations du médecin
du travail

Page 3

INSPECTION DU TRAVAIL
Deux décrets modifient les
champs de compétences et
l'organisation de
l'inspection du travail

Page 10

COVID-19
Un décret aménage les
conditions de restauration
en entreprise

Page 12

**COVID-19 : VACCINATION
PAR LES MEDECINS DU
TRAVAIL**

Un protocole et un
questions/réponses publiés
par le Ministère

Pages 17 à 19

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 aux offres de services de nettoyage et de maintenance des locaux professionnels et aux offres de services de nettoyage des locaux professionnels

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, des 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

Décret n° 2010-1500 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 (contre de crise)

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de services de nettoyage et de maintenance des locaux professionnels et aux offres de services de nettoyage des locaux professionnels

Journal officiel
de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission (CE) n° 263887 du Conseil relatif au tarif douanier commun

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
Non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Organisation - Santé au travail _____	10
Risques biologiques et chimiques _____	11
Risques mécaniques et physiques _____	14
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	15
Environnement _____	15
Vient de paraître... _____	16
FAQ – mesures de prévention « hors Covid-19 ».	
Fiche pratique Covid-19 : organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise.	
Protocole pour la vaccination par les médecins du travail au moyen du vaccin astrazeneca.	
Questions / réponses sur la vaccination par les services de santé au travail.	
Guide - les nouvelles pratiques du télétravail.	
Jurisprudence _____	21
Résiliation judiciaire et harcèlement sexuel.	
Constat de l'inaptitude médicale.	



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

focus

Non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail

Cour de cassation, civile, chambre sociale, 27 janvier 2021, 19-15.954

Consultable sur www.legifrance.gouv.fr

Dans un arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 27 janvier 2021, la Cour se prononce sur plusieurs points essentiels en matière de santé et sécurité au travail :

- le préjudice causé aux salariés en l'absence d'élections de représentants du personnel ;
- le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ;
- l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé d'un salarié.

Trois thèmes différents évoqués dans le cadre d'un licenciement, sur lesquels il est intéressant de revenir, et en particulier sur les conséquences du non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.

Rappels des faits et de la procédure

Un responsable commercial, engagé par contrat de travail à durée indéterminée a été victime d'un infarctus en 2014. Suite à une hospitalisation de plusieurs jours, il est placé en arrêt de travail pour une durée de plus de trois mois, avant de reprendre son activité en mi-temps thérapeutique. Quelques temps après sa reprise, il reçoit un avertissement avant d'être licencié pour faute grave.

Contestant notamment son avertissement et son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale, invoquant une discrimination en raison de son état de santé, ainsi que le paiement de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de l'absence d'organisation des élections des délégués du personnel.

Il faisait également valoir que l'employeur n'avait pas respecté les préconisations du médecin du travail durant le mi-temps thérapeutique car en accord avec celui-ci, il devait travailler une semaine sur deux du lundi au mercredi et la seconde semaine les mardi et mercredi. Or, ces dispositions n'avaient pas été respectées puisqu'il avait été contraint de travailler plusieurs fois le vendredi ou d'autres jours non prévus à son planning de travail. Par ailleurs, la société n'avait pas pris de mesures pour alléger sa charge de travail.

Sur la demande de dommages-intérêts au titre de l'absence d'organisation d'élections de délégués du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2317-1 du Code du travail, l'employeur encourt une sanction s'il ne peut présenter en justification de l'accomplissement de ses obligations en matière électorale, un procès-verbal (PV) de carence. Le non-respect de l'obligation d'établir, d'afficher et de transmettre le PV de carence est constitutif du délit d'entrave.

En l'espèce, dans l'affaire précédemment exposée, le salarié est débouté en première instance par le conseil des prudhommes de sa demande de dommages-intérêts au titre de l'absence d'organisation d'élections de délégués du personnel, alors que l'employeur n'avait pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un PV de carence ait été établi.

Cette décision est confirmée par la Cour d'appel, laquelle, tout en reconnaissant que l'employeur avait bien contrevenu à ses obligations légales en n'établissant pas de PV de carence, estime toutefois que le salarié ne démontrait pas avoir subi un quelconque préjudice.

La Cour de cassation casse et annule cette décision et rejette le pourvoi formé par la société, considérant que le salarié n'a pas pu être soutenu et assisté par un représentant du personnel lors de la procédure de licenciement.

Ainsi, l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un PV de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Sur le non-respect par l'employeur des préconisations de la médecine du travail

Dans cette affaire, l'employeur soutenait qu'il avait allégé la charge de travail du salarié en le déchargeant d'une partie de sa clientèle et en lui demandant de se concentrer sur ses missions principales. Or, si une partie de sa clientèle lui avait bien été enlevée, c'était quatre mois avant son accident du travail. L'employeur ne prouvait donc pas qu'il avait allégé la charge de travail du salarié, alors que les éléments produits par le salarié démontraient bien qu'il était surchargé de travail et que sa santé s'était dégradée.

Pour les magistrats, le mi-temps thérapeutique du salarié n'avait donc pas été respecté par l'employeur, créant un préjudice pour ce dernier, du fait du non-respect des préconisations de la médecine du travail durant cette période.

Possibilité pour le médecin du travail d'émettre des préconisations

Que ce soit lors de la visite d'information et de prévention d'un salarié (VIP), ou bien dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR), le médecin du travail peut être amené à émettre des réserves et des préconisations lors de l'examen médical (ou de la visite) du salarié et interdire qu'il soit affecté à certaines tâches. Il peut également proposer si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Lorsque le médecin du travail a formulé des indications, des propositions ou un avis, l'employeur est alors tenu de les prendre en considération. En cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite¹.

Conséquences du non-respect par l'employeur des recommandations émises par le médecin du travail

Une jurisprudence constante rappelle aux employeurs que, tenus d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, ils doivent en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que les mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire, ou en justifiant des raisons pour lesquelles ils n'ont pas pu en tenir compte².

¹ Article L. 4624-6 du Code du travail.

² Chambre sociale de la Cour de cassation 23 septembre 2009, n° 08-42.629.

En effet, **la responsabilité de l'employeur est susceptible d'être engagée pour manquement à son obligation de sécurité**, dès lors que celui-ci ne suit pas les préconisations du médecin du travail et n'adapte pas le poste de travail de l'un de ses salariés conformément aux préconisations du médecin du travail³.

A cet égard, la Cour de cassation a considéré dans une autre affaire que l'avis d'aptitude du médecin du travail préconisant un rapprochement entre le domicile et le lieu de travail du salarié dès que possible, obligeait l'employeur à effectuer des diligences. A défaut, celui-ci peut être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice subi pour manquement à son obligation de sécurité résultat⁴.

En outre, le fait pour l'employeur de ne pas adapter le poste de travail d'un salarié conformément aux préconisations du médecin du travail peut être un élément constitutif de **harcèlement moral**⁵.

Enfin, dans l'hypothèse d'un licenciement prononcé pour inaptitude, la Cour de cassation a eu l'occasion de considérer que :

- **le licenciement est abusif** lorsque l'employeur, à la suite d'un précédent arrêt de travail, n'a pas suivi les réserves émises par le médecin du travail dans l'avis d'aptitude⁶ ;
- **le licenciement est sans cause réelle et sérieuse** lorsque l'inaptitude trouve sa cause dans le comportement fautif de l'employeur qui n'a pas aménagé le poste du salarié conformément aux préconisations du médecin du travail⁷.

L'employeur doit donc suivre les recommandations du médecin du travail. S'il estime ne pas être en mesure de le faire, il doit l'en informer et lui en expliquer les raisons. Si le médecin du travail estime impossible la poursuite du travail aux conditions antérieures, il établira un avis d'inaptitude.

Contestation des préconisations du médecin du travail

En cas de difficulté ou de désaccord concernant un avis d'aptitude, une proposition d'aménagement de poste ou un avis d'inaptitude, l'employeur comme le salarié (quel que soit le statut de son contrat de travail (CDI, CDD, intérim) peuvent exercer un recours devant le conseil de prudhommes⁸. Cette juridiction n'est compétente que pour trancher les litiges opposant les parties au contrat de travail. La contestation ne tend pas à faire juger un manquement aux règles de l'art du médecin du travail à l'origine de l'avis mais à obtenir un nouvel avis technique. En conséquence, le médecin du travail n'est pas partie au litige.

Sur le principe de non-discrimination en raison de l'état de santé

En l'espèce, dans l'affaire faisant l'objet de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 27 janvier 2021, le salarié contestait son licenciement, qui selon lui était dû à la prolongation de son mi-temps thérapeutique, l'employeur souhaitant se séparer de lui. Il soutenait par conséquent avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé de la part de la société.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 1132-1 du Code du travail, la discrimination est la différence de traitement illégitime, c'est-à-dire fondée sur un motif inhérent à la personne, et non sur des motifs objectifs. Ainsi, toute mesure concernant un salarié, qu'il s'agisse d'une sanction ou d'une promotion, doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs (compétence, expérience) et non en fonction de critères d'ordre personnel tels que le sexe, la religion, la nationalité, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou du handicap, entre autres.

³ Chambre sociale de la Cour de cassation, 22 juin 2017, n° 16-11.595.

⁴ Chambre sociale de la Cour de cassation, 2 mars 2016, n° 14-19.639.

⁵ Chambre sociale de la Cour de cassation, 7 janvier 2015, n° 13-17.602.

⁶ Chambre sociale de la Cour de cassation, 8 février 2017, n° 15-14.885.

⁷ Chambre sociale de la Cour de cassation, 6 juillet 2017, n° 16-14.911.

⁸ Article L. 4624-7 du Code du travail.

Discriminations autorisées

Cet article L. 1132-1 ne fait toutefois pas obstacle aux différences de traitement « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée »⁹. A côté du principe général de non-discrimination, des exceptions permanentes ou temporaires ont donc été instituées par le Code du travail, afin de corriger, pour certaines catégories de salariés, des situations de fait défavorables, pouvant à titre d'exemples être liées à leur état de santé.

Ainsi, des discriminations sont notamment autorisées dès lors qu'elles concernent la protection des salariés en raison de leur état de santé.

En résumé, la notion de discrimination repose donc sur le critère de la différenciation de traitement ; mais toute différence de traitement ne constitue pas pour autant une discrimination si cette dernière est légitime. En tout état de cause, un employeur ne doit en aucun cas prendre en compte l'état de santé et les absences pour maladie d'un salarié lors des évaluations annuelles¹⁰ ou pour justifier son licenciement¹¹.

Discrimination au sens du Code pénal

Outre le Code du travail, le Code pénal dresse également une liste identique de discriminations illégales. S'agissant des personnes physiques, il s'agit de « toute distinction opérée (...) sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, **de leur état de santé**, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée »¹².

Le Code pénal autorise aussi (tout comme le Code du travail), certaines discriminations dans des cas précis fondées notamment:

- sur l'état de santé lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée¹³.

Impossibilité de sanctionner un salarié pour des faits liés à son état de santé

En conclusion, le Code du travail interdit de sanctionner ou licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap. Dès lors, la notification d'une sanction ou d'un licenciement qui se réfère, pour tout motif, à la maladie elle-même, qu'elle soit physique ou mentale, encourt nécessairement la nullité.

Enfin, il convient de noter que s'il lui est strictement interdit de se prévaloir de l'état de santé d'un salarié, l'employeur peut toujours solliciter le médecin du travail pour que celui-ci bénéficie d'une visite médicale. Le médecin du travail peut également décider d'organiser une telle visite pour tout travailleur le nécessitant. Ces possibilités existent indépendamment des examens périodiques. Le médecin du travail peut en outre être saisi à tout moment à la demande de l'employeur au titre de son rôle de conseiller de l'employeur et solliciter un examen complémentaire¹⁴.

⁹ Article L. 1133-1 du Code du travail.

¹⁰ Chambre sociale de la Cour de cassation, 5 novembre 2009, n° 08-43.112.

¹¹ Chambre sociale de la Cour de cassation, 28 janvier 1998, n° 95-41.491.

¹² Article 225-1 du Code pénal.

¹³ Article 225-3 du Code pénal.

¹⁴ Article R. 4623-1 du Code du travail.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Arrêté du 16 février 2021 relatif aux centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 24 février 2021, texte n°34

(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Cet arrêté fixe le cahier des charges prévu à l'article R.1339-2 du Code de la santé publique.

Il définit :

- les obligations auxquelles devront se conformer les centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales ;
- leurs activités ;
- la nature de leurs travaux ;
- ainsi que les règles relatives à leur organisation, leur gouvernance et leurs moyens.

Les missions définies par ce cahier des charges sont les suivantes :

- Activité clinique : ils prennent en charge des patients présentant des pathologies complexes en liens avérés ou supposés avec le travail. Ils concourent également à la prévention des risques d'atteintes à la santé du fait du travail et font la promotion de la santé au travail.
- Veille en santé au travail : ils concourent aux dispositifs d'alerte et de surveillance en santé au travail mis en place par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation de l'environnement et du travail (Anses) et par l'Agence nationale de santé publique (Santé Publique France).
- Enseignement.
- Recherche.
- Animation territoriale : ils constituent et animent des réseaux de professionnels de santé au travail dans leur région.

Tableaux

Décret n° 2021-189 du 19 février 2021 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre VII du Code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 21 février 2021, texte n°18

(www.legifrance.gouv.fr– 1 p.).

Ce décret modifie le tableau des maladies professionnelles n°19 du régime agricole relatif aux hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant.

Il actualise la désignation des pathologies et les conditions de prise en charge au titre des maladies professionnelles, ainsi que la liste des travaux susceptibles de provoquer ces pathologies en milieu agricole.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Armée

Arrêté du 28 janvier 2021 relatif à la prévention et à la protection contre les risques d'incendie dans les ouvrages souterrains du ministère de la défense concourant de manière permanente au commandement des opérations.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 4 février 2021, texte n°37

(www.legifrance.gouv.fr– 4 p.).

Cet arrêté détermine les règles encadrant la prévention et la protection contre l'incendie au bénéfice du personnel civil et militaire en activité au sein des ouvrages souterrains concourant de manière permanente au commandement des opérations. Ces ouvrages souterrains sont soumis à des exigences spécifiques en termes de disponibilité, de continuité de service, d'autonomie, de contrôle des accès ou de résistance à des agressions afin d'assurer la préservation de l'outil et la continuité de l'activité opérationnelle du ministère de la défense. Les règles de prévention et de protection contre l'incendie ainsi fixées doivent permettre d'assurer la préservation de l'activité opérationnelle ou la reprise de la mission au plus tôt, à la suite notamment de la survenance d'un sinistre, tout en assurant la sécurité du personnel civil et militaire qui y exerce ses activités.

Arrêté du 12 février 2021 relatif aux normes médicales d'aptitude applicables au personnel militaire de l'armée de l'air.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 20 février 2021, texte n°8

(www.legifrance.gouv.fr– 25 p.).

Cet arrêté fixe les normes médicales d'aptitude générales requises pour l'admission ou le maintien en service des diverses catégories du personnel de l'armée de l'air et définit les conditions d'exécution des expertises.

Les normes médicales d'aptitude spécifiques à chaque catégorie de personnel, à certaines spécialités ou emplois sont établies sous forme de tableaux en annexes de l'arrêté.

Décret n° 2021-212 du 25 février 2021 modifiant le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 26 février 2021, texte n°14

(www.legifrance.gouv.fr– 4 p.).

Ce décret modifie les dispositions concernant les instances de concertation pour le personnel civil relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense afin de prendre en compte les évolutions intervenues dans la fonction publique en application de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il adapte les modalités d'organisation et les conditions de fonctionnement des formations spécialisées au sein des services du ministère de la défense telles que prévues par le décret n° 2020-1497 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Coffreur bancheur

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel de coffreur bancheur.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2021, texte n°12

(www.legifrance.gouv.fr– 4 p.).

Cet arrêté rappelle la réglementation applicable à l'activité professionnelle de coffreur bancheur :

- *Formation adéquate et autorisation de conduite pour la conduite d'engin ou de grue.*
- *Formation adéquate au montage et démontage d'échafaudages.*
- *Travail en hauteur.*
- *Travaux interdits aux jeunes travailleurs.*
- *Formation sous-section 4 amiante.*

Electronicien de tests et développement

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel d'électronicien de tests et développement.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 février 2021, texte n°6

(www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Cet arrêté rappelle la réglementation applicable à l'activité professionnelle d'électronicien de tests et développement et notamment que celui-ci doit être habilité au niveau BR conformément à la norme NF C 18-510.

Fonction publique

Arrêté du 12 février 2021 portant application au ministère de la culture du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et dans la magistrature.

Ministère chargé de la Culture. Journal officiel du 18 février 2021, texte n°28

(www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Instruction n° DGOS/RH3/2021/5 du 6 janvier 2021 relative à la reconnaissance des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 dans la fonction publique hospitalière.

Bulletin officiel Santé, n°2021/2 du 17 février 2021, pp24-31.

Cette instruction précise, pour les pathologies professionnelles liées à la Covid-19, les modalités de prise en compte par les commissions de réforme, des recommandations formulées au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique du régime général et d'organisation de la fonction publique hospitalière pour l'examen des demandes des fonctionnaires en matière de reconnaissance d'imputabilité au service de cette maladie.

Gens de mer

Arrêté du 10 février 2021 modifiant l'arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer.

Ministère chargé de la Mer. Journal officiel du 18 février 2021, texte n°33

(www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Cet arrêté modifie l'annexe « Normes d'aptitude médicale des gens de mer » de l'arrêté du 3 août 2017 ainsi que les conditions et normes d'aptitude médicale à la navigation auxquelles les gens de mer doivent satisfaire pour l'exercice de fonctions à bord d'un navire.

Il y ajoute la notion de troubles du sommeil, y précise les conditions de reprise suite à une chirurgie oculaire et les conditions d'aptitude en cas de perte auditive durant la carrière.

Maçon

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel de maçon.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2021, texte n°11

(www.legifrance.gouv.fr– 4 p.).

Cet arrêté rappelle la réglementation applicable à l'activité professionnelle de maçon :

- Formation adéquate et autorisation de conduite pour la conduite d'engin ou de grue.
- Formation adéquate au montage et démontage d'échafaudages.
- Travail en hauteur.
- Travaux interdits aux jeunes travailleurs.
- Formation sous-section 4 amiante.

Monteur levageur de structures métalliques

Arrêté du 22 janvier 2021 relatif au titre professionnel de monteur levageur de structures métalliques.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2021, texte n°13

(www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Cet arrêté rappelle la réglementation applicable à l'activité professionnelle de monteur levageur de structures métallique :

- Formation adéquate et autorisation de conduite pour la conduite d'engin ou de grue.
- Formation adéquate au montage et démontage d'échafaudages.
- Habilitation électrique et autorisation d'intervention à proximité des réseaux.
- Travail en hauteur.
- Travaux interdits aux jeunes travailleurs.

Services funéraires

Décret n°2021-145 du 10 février 2021 relatif à la déconcentration et à la simplification des procédures dans le domaine des services funéraires.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 février 2021, texte n°15

(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Ce décret transfère la compétence du ministre chargé de la santé vers l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) pour l'autorisation de mise sur le marché des produits

biocides destinés aux soins de conservation du corps de la personne décédée en France. Il simplifie en outre la procédure de contrôle des crématoriums, en transférant la délivrance de l'attestation de conformité du directeur général de l'Agence régionale de santé aux organismes de contrôle accrédités par le Comité français de l'accréditation.

Organisation Santé au travail

ORGANISMES AGRÉÉS / ACCRÉDITÉS

Arrêté du 1^{er} février 2021 relatif aux listes des prestataires certifiés par les organismes et les instances mentionnés à l'article L. 6316-2 du Code du travail et des établissements réputés avoir satisfait à l'obligation de certification mentionnés à l'article L. 6316-4 du Code du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2021, texte n°17
(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

MINISTÈRE CHARGÉ DU TRAVAIL

Décret n° 2021-113 du 3 février 2021 modifiant le décret n° 2020-875 du 15 juillet 2020 relatif aux attributions de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 4 février 2021, texte n°43
(www.legifrance.gouv.fr– 1 p.).

Décret n° 2021-124 du 5 février 2021 relatif à la compétence de l'inspection du travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés ainsi que dans les mines et carrières.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 7 février 2021, texte n°7
(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Ce décret modifie le champ de compétence de l'inspection du travail pour le contrôle de l'application du droit du

travail dans les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques concédés et dans les mines et carrières.

Concernant les établissements et ouvrages des aménagements hydroélectriques (barrages) concédés, le décret retire aux agents habilités par les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) la compétence du contrôle de l'application du droit du travail et transfère cette compétence et cette mission vers l'inspection du travail de droit commun, déjà compétente pour le contrôle des installations hydroélectriques non concédées par l'Etat.

Concernant les mines et carrières, le décret modifie la répartition des compétences entre l'inspection du travail de droit commun et l'inspection du travail exercée par des agents dans les DREAL en attribuant à ces derniers uniquement le contrôle des mines et carrières possédant des installations souterraines accessibles aux travailleurs, et leurs dépendances.

Ce décret est applicable à compter du 1^{er} juillet 2021.

Décret n° 2021-143 du 10 février 2021 relatif aux compétences des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 février 2021, texte n°10
(www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Ce décret procède aux mesures de coordination réglementaires rendues nécessaires par les modifications apportées notamment par la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui a étendu aux agents de contrôle de l'inspection du travail les pouvoirs de contrôle que la loi réservait aux seuls inspecteurs du travail.

Seuls les pouvoirs de décision administrative demeurent de la seule compétence des inspecteurs du travail.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE BIOLOGIQUE

Décision d'exécution (UE) 2021/327 de la Commission du 23 février 2021 reportant la date d'expiration de l'approbation de la métolfluthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 64 du 24 février 2021, pp. 10-11.

Cette décision reporte au 31 octobre 2023, la date d'expiration de l'approbation de la métolfluthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18.

Décision d'exécution (UE) 2021/333 de la Commission du 24 février 2021 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'alpha-chloralose en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 65 du 25 février 2021, pp. 58-59.

Cette décision reporte au 31 décembre 2023, la date d'expiration de l'approbation de la l'alphachloralose en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14.

Règlement d'exécution (UE) 2021/345 de la Commission du 25 février 2021 approuvant le chlore actif produit par électrolyse de chlorure de sodium en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 68 du 26 février 2021, pp. 163-166.

Cette décision approuve le chlore actif produit par électrolyse de chlorure de sodium en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.

Règlement d'exécution (UE) 2021/347 de la Commission du 25 février 2021 approuvant le chlore actif libéré à partir d'acide hypochloreux en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 68 du 26 février 2021, pp. 170-173.

Cette décision approuve le chlore actif libéré à partir d'acide hypochloreux en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5.

Règlement d'exécution (UE) 2021/348 de la Commission du 25 février 2021 approuvant la carbendazime en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 7 et 10.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 68 du 26 février 2021, pp. 174-178.

Cette décision approuve la carbendazime en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 7 et 10.

Décision d'exécution (UE) 2021/354 de la Commission du 25 février 2021 reportant la date d'expiration de l'approbation du propiconazole en vue de son utilisation dans les produits biocides du type 8.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 68 du 26 février 2021, pp. 219-220.

Cette décision reporte au 31 décembre 2022 la date d'expiration de l'approbation du propiconazole en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8.

COVID-19

Décret n° 2021-105 du 2 février 2021 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 3 février 2021, texte n°16

(www.legifrance.gouv.fr– 1 p.).

Ce décret modifie le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 (commenté en focus du bulletin d'actualité juridique d'octobre 2020) et plus particulièrement les

conditions d'accueil des usagers dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le présentiel est autorisé pour les formations et activités de soutien pédagogique dans la limite d'un effectif n'excédant pas 20 % de la capacité d'accueil de l'établissement.

En revanche, cette possibilité est supprimée pour certains travaux dirigés et travaux pratiques destinés aux étudiants de première année.

Décret n° 2021-123 du 5 février 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 6 février 2021, texte n°22

(www.legifrance.gouv.fr- 2 p.).

Ce décret prévoit notamment la possibilité pour le service de santé des armées de conduire des opérations spécifiques de vaccination à destination des militaires, ainsi que des personnels civils du ministère de la défense, sur l'ensemble du territoire de la République.

Il prévoit également la possibilité d'accueillir des usagers dans les établissements supérieurs pour les activités de restauration assurées par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires durant les heures d'ouverture des établissements d'enseignement supérieur, à l'exclusion de toute consommation sur place après 18 heures.

Avis aux importateurs de masques « grand public » réservés à des usages non sanitaires.

Ministère chargé de l'Economie. Journal officiel du 10 février 2021, texte n°99

(www.legifrance.gouv.fr- 1 p.).

Cet avis concerne les importations de masques « grand public » réservés à des usages non sanitaires et dont le port est prévu pour compléter les mesures barrières dans le cadre de l'épidémie liée à la Covid-19.

Il remplace l'avis aux importateurs publié au Journal officiel du 5 mai 2020.

Il reprend les obligations auxquelles doivent se conformer les importateurs notamment en matière de tests et de logos.

Il rappelle également que la mise à disposition sur le marché de masques « grand public » et la nécessaire vérification de leur conformité aux spécifications techniques qui s'y rattache sont distincts de la procédure réglementaire applicable pour les équipements de protection individuelle (masques FFP1, 2, 3) et pour les dispositifs médicaux (masques chirurgicaux).

Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 février 2021, texte n°22

(www.legifrance.gouv.fr- 2 p.).

Cette ordonnance modifie notamment celle du 2 décembre 2020 (n° 2020-1502) adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire, afin de permettre à ces derniers de centrer leurs actions sur l'appui aux entreprises dans la lutte contre la progression de l'épidémie.

Ces modifications permettront, d'une part, que le report des visites médicales prévu par cette ordonnance s'applique aux visites qui doivent être réalisées jusqu'au 2 août 2021 (au lieu du 17 avril 2021) et, d'autre part, de prolonger jusqu'au 1^{er} août (au lieu du 16 avril 2021) la période au cours de laquelle l'activité des services de santé au travail doit être centrée sur l'appui aux entreprises dans la lutte contre la propagation du SARS CoV-2, notamment par la participation à la stratégie nationale de vaccination, par la prescription d'arrêts de travail et de certificats médicaux permettant le placement des personnes vulnérables en activité partielle, ainsi que par la prescription et la réalisation de tests de détection du SARS CoV-2.

Décret n° 2021-152 du 12 février 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 13 février 2021, texte n°22

(www.legifrance.gouv.fr- 2 p.).

Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du Code du travail relatives aux locaux de restauration.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 février 2021, texte n°14

(www.legifrance.gouv.fr- 2 p.).

Ce décret aménage, jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire (NB : à ce jour jusqu'au 1^{er} décembre 2021) les conditions de restauration, lorsque la configuration du local ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de la Covid-19.

Dans les établissements de plus de 50 salariés, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplace-

ments ne comportant pas l'ensemble des équipements normalement rendus obligatoire par les textes (sièges, tables, robinet d'eau potable, réfrigérateur...).

Ces emplacements pourront être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail et devront permettre aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité.

Ces emplacements ne pourront en aucun cas être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements permettant aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité, sans être tenu, si ces emplacements sont situés dans des locaux affectés au travail, d'adresser à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail la déclaration prévue normalement par le Code du travail.

Loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire.

Premier Ministre. *Journal officiel du 16 février 2021, texte n°1*

(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Cette loi proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1^{er} juin 2021.

Il proroge également le régime juridique lié à l'état d'urgence jusqu'au 31 décembre 2021, autorisant ainsi le Premier Ministre à prendre par décret des mesures générales visant notamment à restreindre les déplacements, fermer des établissements ou limiter des rassemblements.

Arrêté du 12 février 2021 modifiant l'arrêté du 24 avril 2020 portant dispositions particulières en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense en situation d'urgence sanitaire Covid-19.

Ministère chargé des Armées. *Journal officiel du 17 février 2021, texte n°12*

(www.legifrance.gouv.fr– 4 p.).

Décret n° 2021-188 du 20 février 2021 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé du Travail. *Journal officiel du 21 février 2021, texte n°13*

(www.legifrance.gouv.fr– 1 p.).

Ce décret aménage pour les professionnels du transport routier, les obligations relatives au test à réaliser pour

entrer en France, lorsque ceux-ci ont passé moins de 48h sur le territoire irlandais ou britannique.

Règlement (UE) 2021/267 du Parlement européen et du Conseil du 16 février 2021 établissant des mesures spécifiques et temporaires dans le contexte de la persistance de la crise de la Covid-19 relatives au renouvellement ou à la prolongation de certains certificats, licences et agréments, au report de certaines vérifications périodiques et formations continues dans certains domaines de la législation en matière de transports et à la prolongation de certaines périodes visées par le règlement (UE) 2020/698.

Commission européenne. *Journal officiel de l'Union européenne n° L 60 du 22 février 2021, pp. 1-20.*

Ce règlement établit des mesures spécifiques et temporaires applicables au renouvellement et à la prolongation de la validité de certains certificats, licences et agréments et au report d'une série de vérifications périodiques et formations continues, dans les domaines du transport routier, du transport ferroviaire et du transport par voies navigables intérieures ainsi que de la sécurité maritime.

Il prévoit, dans ce contexte, la prolongation de certains délais prévus par la directive 2003/59/CE du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs.

Dans ce cadre, sont notamment concernés :

- les délais de réalisation, par les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), des formations continues ;
- la durée de validité de l'apposition du code harmonisé «95» de l'Union, effectuée par les autorités compétentes soit sur le permis de conduire, soit sur la carte de qualification de conducteur, apportant la preuve que le conducteur a réussi sa formation initiale obligatoire (FIMO, titres professionnels...) ou sa formation continue obligatoire (FCO) ;
- la durée de validité des cartes de qualification de conducteur.

S'agissant des délais prévus par la directive 2006/126/CE du 20 décembre 2006 relative au permis de conduire, le règlement prolonge notamment la validité de certains permis de conduire qui, auraient autrement expiré ou arriveraient à expiration entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021.

Enfin, d'autres prolongations des délais de validité concernent également :

- les inspections régulières des tachygraphes ;
- les cartes de conducteur ;
- les contrôles techniques des véhicules ;
- le renouvellement des certificats de sécurité uniques ;
- les vérifications périodiques.

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 17 février 2021 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 février 2021, texte n°4

(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Biocides

Décision d'exécution (UE) 2021/103 de la Commission du 29 janvier 2021 refusant l'approbation du dioxyde de carbone en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 19.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 34 du 1^{er} février 2021, pp. 31-32.

Cette décision refuse l'approbation du dioxyde de carbone en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides appartenant au type de produits 19.

*Risques mécaniques
et physiques*

RISQUE PHYSIQUE

Équipement sous pression

Décision d'exécution (UE) 2021/157 de la Commission du 9 février 2021 modifiant la décision d'exécution (UE) 2019/1616 en ce qui concerne la robinetterie industrielle, les procédés de soudage, les équipements pour systèmes de réfrigération et pompes à chaleur, les chaudières à tubes de fumée, les tuyauteries industrielles métalliques, le

cuivre et les alliages de cuivre, les équipements pour GPL et leurs accessoires et les dispositifs de sécurité pour protection contre les pressions excessives.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 46 du 10 février 2021, pp. 40-46.

Cette décision a pour objet de mettre à jour les annexes de la décision d'exécution (UE) 2019/1616 suite aux modifications et révisions de différentes normes harmonisées.

Installations électriques /matériel Électrique

Arrêté du 9 février 2021 modifiant l'arrêté du 5 mars 2020 relatif à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 12 février 2021, texte n°3

(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Cet arrêté met à jour des renvois opérés à l'article R. 543-171-3 du Code de l'environnement, au regard des modifications apportées par la Commission européenne aux annexes III et IV de la directive 2011/65/UE relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.

Rayonnements ionisants

Arrêté du 27 janvier 2021 fixant une liste de catégories d'activités nucléaires dont la justification est considérée comme établie.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 14 février 2021, texte n°4

(www.legifrance.gouv.fr– 4 p.).

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSÉES

Décret n° 2021-147 du 11 février 2021 relatif au mélange de boues issues de l'assainissement des eaux usées urbaines et à la rubrique 2.1.4.0 de la nomenclature des installations, ouvrages, travaux et activités soumises à la loi sur l'eau.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 13 février 2021, texte n°1

(www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Vient de paraître...

FAQ – MESURES DE PRÉVENTION « HORS COVID-19 »

Ministère chargé du Travail

Le 4 février 2021 le ministère chargé du travail a mis à jour sa foire aux questions relatives aux : « Mesures de prévention-santé « hors COVID-19 »

Cette mise à jour fait le point sur la possibilité de reporter ou non la mise en œuvre des mesures de prévention habituelles en matière de santé et sécurité.

Il est donc rappelé que **les primo-obligations** (formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation) **ne peuvent faire l'objet d'aucun report.**

C'est notamment le cas lorsque l'obligation conditionne l'exercice d'un droit (tel que former son salarié avant de pouvoir l'affecter à un poste de travail, obtenir une accréditation ou une certifica-

tion avant d'exercer pour la première fois une activité soumise à une telle autorisation, procéder à la vérification initiale d'équipements de travail spécifiques avant leur première mise en service).

Il en est de même pour :

- le recyclage des formations obligatoires des travailleurs ;
- les vérifications périodiques des équipements de travail ou des installations ;
- le renouvellement des certifications et accréditations ;
- les audits devant être réalisés au cours d'un cycle de certification ou dans la perspective de son renouvellement.

FICHE PRATIQUE COVID-19 : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES RESTAURANTS D'ENTREPRISE

Ministère chargé du Travail

Le 4 février 2021 le ministère chargé du Travail a mis à jour sa fiche pratique relative à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise durant l'épidémie de Covid-19.

Cette fiche décline notamment les modalités de mise en œuvre du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

La mise à jour permet, notamment, de préciser les conditions d'accueil des convives au sein des restaurants d'entreprise, à savoir :

- le port obligatoire par les convives de masques grand public de catégorie 1 (filtration supérieur à 90%) ou de masques chirurgicaux ;
- un maximum de 4 personnes assis à une même table ;
- les règles d'aération et de ventilation des locaux de restauration.

PROTOCOLE POUR LA VACCINATION PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL AU MOYEN DU VACCIN ASTRAZENECA

Ministère en charge du Travail - 16 février 2021 - 7 pages

Ce protocole destiné aux services de santé au travail (SST) apporte des informations sur les points suivants :

❖ **Intégration des médecins du travail dans la stratégie vaccinale définie conformément aux recommandations du 2 février 2021 de la Haute autorité de santé (HAS)**

En complément de la vaccination assurée par les médecins de ville, les autorités sanitaires ont décidé d'ouvrir cette possibilité aux médecins du travail.

Depuis le 25 février 2021, les médecins du travail ont ainsi la **possibilité de vacciner les salariés de 50 à 64 ans volontaires atteints de comorbidités**.

La liste des pathologies présentant un risque de comorbidité figure en annexe du protocole.

Le protocole de la Direction Générale du Travail (DGT) rappelle que la participation des professionnels de santé au travail à la campagne de vaccination contre la Covid-19 fait partie des missions des SST et participe ainsi à la stratégie de lutte contre l'épidémie au sein du monde du travail (article L 3111-1 du Code de la santé publique, article 1 de l'ordonnance 2020-1502 du 2/12/20, article R 4426-6 du Code du travail).

Une adaptation temporaire des délais de réalisation des visites et examens médicaux par les SST leur permet ainsi de recentrer leur activité et de les adapter à la crise sanitaire (ordonnance n°2021-135 du 10-02-2021 et décret n°2021-56 du 22/01/21).

❖ **Adaptation aux spécificités de fonctionnement des services de santé au travail**

Ce protocole prend en considération et adapte la mise en œuvre de la vaccination au fonctionnement des SST et prévoit les modalités particulières suivantes :

- Détermination des moyens matériels et humains adaptés à l'exercice des vaccinations.
- Mise en œuvre pour le respect de la confidentialité des vaccinations vis à-vis des employeurs.
- Organisation de la vaccination des salariés préférentiellement dans les locaux du service et non dans des locaux au sein des entreprises.
- Réflexion globale au sein du SST, de façon à harmoniser et rationaliser au mieux les pratiques (disponibilités des médecins et personnels infirmiers, accès au dossier médical ...).

- Saisie des vaccinations dans le système d'information national dédié et mise en place d'un suivi fiable des indicateurs nécessaires.

La vaccination est recommandée mais n'est pas obligatoire. Le protocole insiste donc particulièrement sur la **nécessité d'un consentement éclairé préalable du salarié volontaire** pour se faire vacciner et sur l'impératif de confidentialité des démarches.

Il précise qu'« aucune décision d'inaptitude ne peut être ainsi tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner » ; Cette **possibilité de bénéficier de la vaccination par le SST doit donc être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés par les entreprises adhérentes**, y compris, les éventuels salariés placés en activité partielle pour isolement du fait de leur état de santé qui sont particulièrement concernés.

Les services de santé au travail doivent également garantir le **respect de la confidentialité des vaccinations** vis-à-vis des employeurs. Une attention particulière doit être portée aux modalités de convocation des « *salariés repérés comme vulnérables* ».

Le rappel de vaccination (2ème dose) a lieu entre 9 et 12 semaines après la 1ère dose.

Les vaccins sont fournis gratuitement par l'État. Ils ne coûtent rien à l'employeur ou au salarié.

❖ **Éléments de calendrier**

Ce calendrier est organisé en 3 étapes par le protocole

Étape 1 : identification des médecins volontaires pour vacciner leurs patients de 50 à 64 ans inclus atteints de comorbidités et modalités de rapprochement avec les officines pour obtenir les doses vaccinales.

Étape 2 : préparation par les médecins volontaires des plages de rendez-vous nécessaires pour administrer le vaccin AstraZeneca dans des conditions compatibles avec la conservation des doses vaccinales.

Étape 3 : récupération du vaccin dans les pharmacies d'officine et lancement de la vaccination.

❖ **Préparation et modalités d'injection du vaccin AstraZeneca**

Concernant ces éléments techniques relatif à la vaccination, le protocole renvoie vers le protocole

du ministère en charge de la santé consultable à l'adresse suivante :

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_-_preparation_et_modalites_d_injection_du_vaccin_covid-19_vaccin_astra_zeneca.pdf

❖ **Organisation des plages de rendez-vous**

Concernant l'organisation des rendez-vous, le protocole propose 2 options afin d'assurer le transport, la conservation et l'utilisation des doses vaccinales dans des conditions compatibles avec les caractéristiques du vaccin :

Option 1 : organisation de l'ensemble des vaccinations dans les 6 heures suivant le retrait du flacon

Option 2 : organisation des vaccinations sur 48 heures après ouverture du flacon.

❖ **Traçabilité de la vaccination sur une plateforme dédiée**

Les vaccinations réalisées sont enregistrées sur le système de téléservice Vaccin Covid accessible via AmeliPro à l'adresse :

<http://vaccination-covid.ameli.fr/>

Cette traçabilité permet notamment de suivre la consommation réelle des doses.

❖ **Élimination des déchets**

Le protocole renvoie à une fiche spécifique concernant le vaccin AstraZeneca qui est disponible sur le site du Ministère chargé de la Santé.

❖ **Surveillance post-vaccinale**

Les recommandations post vaccinales font également l'objet d'une fiche spécifique disponible sur le site du Ministère chargé de la Santé.

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_-_conduite_a_tenir_en_cas_d_anaphylaxie.pdf

NB : Ce protocole est susceptible d'évoluer afin de s'adapter à la stratégie vaccinale décidée par les autorités sanitaires. Il fera par conséquent l'objet de mises à jour régulières de façon à s'adapter aux réalités de terrain et aux évolutions de la stratégie vaccinale.

QUESTIONS / RÉPONSES SUR LA VACCINATION PAR LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Ministère en charge du Travail - 25 février 2021

Le Ministère du Travail a publié le 25 février 2021, sur son site internet, un questions-réponses concernant la vaccination par les services de santé au travail. Il a été actualisé le 1er mars 2021.

Il apporte des réponses aux questions suivantes :

- Les services de santé au travail peuvent-ils vacciner ?
- Qui prend en charge les coûts de vaccination ?
- Quand le salarié contacte le service de santé au travail pour être vacciné, doit-il justifier de sa pathologie lors de sa visite vaccinale avec son dossier médical ou un justificatif du médecin qui le suit ou un autre moyen ?
- Le médecin du travail a-t-il le droit d'informer l'employeur des salariés vaccinés ?

- Le médecin du travail peut-il contacter les salariés qu'il a identifiés comme souffrant d'une pathologie ciblée à l'occasion d'une précédente visite pour leur proposer la vaccination ?
- Quelles sont les modalités d'information des salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de leur entreprise ?
- Le salarié peut-il refuser d'être vacciné ?
- Un salarié de plus de 50 ans atteint de comorbidités peut-il être vacciné par son médecin traitant ?
- Un infirmier des services de santé au travail peut-il vacciner ?
- Comment sont gérées les doses de vaccins surnuméraires ?

GUIDE - LES NOUVELLES PRATIQUES DU TÉLÉTRAVAIL

Observatoire de la responsabilité sociétales des entreprises (ORSE) -236 pages

Ce guide édité par l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) à l'attention des employeurs, directions des ressources humaines, représentants syndicaux a pour but d'accompagner à la mise en œuvre du télétravail.

Pour cela, il retrace les contours du télétravail, précise le cadre normatif français et formule les enjeux pour les entreprises, ainsi que les attentes des salariés en la matière.

Il dresse un état des lieux des pratiques de télétravail, émet des points de vigilance et identifie également les opportunités, afin de trouver un juste équilibre entre flexibilité pour les collaborateurs et organisations du travail.

Le guide s'intéresse également au télétravail d'urgence et précise que celui-ci doit s'intégrer dans un plan de continuité d'activité pour les organisations.

Enfin, six grandes recommandations sont proposées à l'usage des entreprises qui veulent renouveler leurs pratiques de télétravail.

- En amont de la mise en place du télétravail :
 - L'ORSE recommande de revoir les fiches de poste au regard des capacités qu'offre le numérique et de raisonner en termes de missions « télétravaillables ». Certaines doivent se dérouler sur site, mais d'autres sont réalisables à distance. Elles doivent alors être énoncées dans les fiches de postes, ce qui offrirait plus de flexibilité aux collaborateurs qui pourraient ainsi accéder au télétravail.
 - Les entreprises pourraient également envisager toutes les possibilités pour travailler dans un autre lieu que celui de l'entreprise afin de permettre aux collaborateurs de réduire leur temps de trajet. Cette dimension vient croiser les enjeux d'attractivité des territoires, et de mobilité des entreprises car le télétravail offre un gain de temps de vie pour les travailleurs et contribue à la réduction des émissions de CO2.

- L'entreprise gagnera à accompagner la transformation du management liée au télétravail et à former les encadrants au management à distance, au management par objectifs, à la gestion d'un mode d'organisation hybride (présentiel et distanciel), et ainsi lever les freins dus à une culture du présentéisme.
- En période d'activité « normale » de l'entreprise :
 - Afin de tenir compte de situation d'urgence, l'Orse préconise également aux entreprises de définir le « TDD », c'est-à-dire le télétravail à durée déterminée, pour répondre au mieux à des difficultés personnelles de salariés, avec des besoins particuliers de conciliation entre leurs responsabilités familiales et leur travail. En cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles l'Orse recommande de définir le télétravail en fonction de son caractère urgent et grave, et de prévoir des scénarios de crise plus ou moins importants, avec des seuils de déclenchement de différentes formes de télétravail selon le besoin.
- De manière plus prospective :
 - Le sujet du télétravail pose des questions sur la valeur du travail et l'évolution de la forme même de l'entreprise que l'on ne peut ignorer :
 - La capacité pour un poste d'être télétravaillable ou non. Au regard des bénéfices que le télétravail apporte en termes de conciliation vie privée – vie professionnelle pour le salarié qui y accède, cela pose des questions en termes d'égalité de traitement de l'ensemble des salariés.
 - Pour les postes non télétravaillables, dont tous les métiers dits de « première et seconde lignes » que la crise sanitaire a mis en exergue, faut-il envisager des compensations et si oui, lesquelles ?
 - Quel serait le futur de l'entreprise si le télétravail devient la norme et le travail en présentiel l'exception ? Avec des individus isolés chez eux, se dirige-t-on vers une ubérisation de l'entreprise, avec des télétravailleurs plus proches d'un statut d'autoentrepreneur que de salarié ? Quels risques cela soulève en termes de déconstruction de notre droit social français reposant sur des droits collectifs liés au salariat ? Dès lors, quel serait l'avenir même du salariat ? Sur le sujet du télétravail comme sur d'autres, la capacité à anticiper s'avère cruciale, c'est elle qui permettra d'assurer aux salariés le bon équilibre vie professionnelle-vie privée, et à l'entreprise une productivité optimale.

Jurisprudence

RÉSILIATION JUDICIAIRE ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Cour de cassation, (chambre sociale), 17 février 2021, pourvoi n°19-18.149

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée est engagée en qualité d'attachée commerciale au sein d'une entreprise.

En 2013, elle saisit le conseil des prud'hommes en résiliation de son contrat de travail. Elle estime que son employeur a manqué à son obligation de sécurité n'ayant pas agi alors qu'elle avait été victime durant plusieurs mois de faits de harcèlement sexuel.

En 2014, la salariée est déclarée inapte à son poste puis est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Les juges du fond accueillent les demandes de la salariée, prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail et condamne l'employeur au paiement de diverses sommes.

La cour d'appel constate notamment qu'il était établi par des décisions devenues définitives que le supérieur hiérarchique de la salariée s'était rendu coupable du délit pénal de harcèlement sexuel provoquant chez la salariée un syndrome dépressif réactionnel pris en charge au titre des accidents du travail.

Elle rappelle également que, pour être justifiée, la demande de résiliation judiciaire devait reposer sur un manquement suffisamment grave de l'employeur, ce manquement n'étant pas trop ancien et précise que si le constat de faits de harcèlement sexuel ne suffisait pas en lui-même à

justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, il convenait d'apprécier si le manquement reproché à l'employeur avait empêché la poursuite du contrat.

La cour d'appel relève qu'en l'espèce, l'employeur n'avait pris aucune mesure de mutation pour éloigner le salarié harceleur du poste occupé par la salariée, et s'était contenté de le sanctionner d'un avertissement, alors même que l'état de santé de la salariée ne lui permettait pas de reprendre le travail, et qu'il était pleinement informé qu'elle avait été victime d'un accident du travail causé par un harcèlement sexuel.

La cour d'appel juge, ainsi, que l'employeur avait manqué gravement à son obligation de sécurité, d'une manière toujours actuelle au temps de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et avait ainsi rendu impossible la poursuite des relations contractuelles. Par conséquent, elle prononce la résiliation judiciaire du contrat.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel.

Tout d'abord, il reproche à la cour d'appel d'avoir ordonné la résiliation judiciaire à ses torts alors que, selon lui, il avait rempli son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés en prononçant un avertissement à l'encontre de l'auteur des faits de harcèlement sexuel et en

mettant en œuvre des mesures afin que le salarié victime n'ait plus à le côtoyer.

De plus, il avance que la cour d'appel l'avait condamné à tort à payer à la salariée des rappels de salaire et de congés payés au titre d'une période postérieure au licenciement et à la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire. Il relève en effet, que la cour d'appel n'avait ni vérifié le bien-fondé desdites demandes indemnitaires de la salariée en leur principe et en leur montant, ni motivé sa décision sur ces mêmes demandes.

La Cour de cassation accueille partiellement le pourvoi. Elle confirme la position de la cour d'appel sur la justification de la résiliation judiciaire et infirme en partie la décision rendue en appel sur l'octroi de diverses sommes.

Concernant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, elle juge ainsi que

la cour d'appel, a relevé, à juste titre, l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Elle estime donc que la résiliation judiciaire du contrat est justifiée.

Concernant les paiements des rappels de salaires et congés payés, elle considère, en revanche, que la cour d'appel a accordé, à tort, à la salariée des rappels de salaire et congés payés pour une période postérieure à la date de résiliation.

CONSTAT DE L'INAPTITUDE MÉDICALE

Cour de cassation, (chambre sociale), 3 février 2021, pourvoi n°19-24.933

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un chauffeur livreur, victime d'un accident du travail, a été placé en arrêt de travail. A l'occasion de la visite de reprise, le médecin du travail l'a déclaré apte à la reprise de son poste. Après un nouvel examen du salarié, ce dernier l'a finalement déclaré inapte à son poste. Le salarié a été licencié quelques temps après pour inaptitude et impossibilité de reclassement, et a saisi la juridiction prud'homale.

Le salarié demandait à ce que soit prononcée la nullité de son licenciement et que lui soient versés une indemnité compensatrice, ainsi que son solde d'indemnité de licenciement. Selon lui, le second examen médical organisé par l'employeur n'avait pour but que de priver d'effet le précédent avis ayant conclu à son aptitude.

La juridiction prud'homale et la cour d'appel ont toutes deux considéré le licenciement fondé et ont rejeté les demandes du salarié.

En se fondant sur l'article R. 4631-1 du Code du travail¹, la cour d'appel a constaté que l'avis émis par le médecin du travail, à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines et

après étude de poste, avis confirmé par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, s'imposait au juge. En effet, pour la Cour, le texte précité n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail. Il importait donc peu que la demande du second avis ait été sollicitée par l'employeur.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation.

Le salarié reproche à l'arrêt rendu par la Cour d'appel d'avoir rejeté ses demandes d'indemnité compensatrice et de solde d'indemnité de licenciement. Il rappelle que le Code du travail prévoit que la rupture du contrat de travail pour inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis². Aussi, les textes réservent une indemnité spéciale de licenciement³.

¹ Dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016

² Prévus à l'article L. 1234-5 du Code du travail

³ Prévus par l'article L. 1234-9 du Code du travail

Ainsi, si la Cour considère que son licenciement pour inaptitude était régulier, ses demandes tendant au versement d'une indemnité compensatrice de préavis et d'un reliquat au titre de son indemnité de licenciement auraient dû être accueillies⁴.

L'arrêt d'appel est finalement cassé, mais seulement concernant le rejet des demandes d'indemnité compensatrice et du complément d'indemnité de licenciement.

La Cour de cassation rappelle que tel que le prévoit l'article R 4624-31 du Code du travail (dans son ancienne rédaction), sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines.

Ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail.

⁴ Article L. 1226-14 du Code du travail