

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

*de la prévention des risques professionnels*

N° 5 – Mai 2021

**FOCUS**  
Travailleurs des plateformes:  
réglementation applicable  
en matière de droit social  
*Page 3*

**MALADIE PROFESSIONNELLE**  
Un décret crée le tableau  
n°101 des maladies  
professionnelles  
*Page 9*

**ETIQUETAGE**  
Un règlement européen  
modifie l'annexe VI du  
règlement CLP  
*Page 13*

**VIENT DE PARAÎTRE**  
Protocole national pour  
assurer la santé et la  
sécurité des salariés en  
entreprise face à l'épidémie  
de Covid-19 applicable au 9  
juin 2021  
*Page 18*

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 1er décembre 2010 annulant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'annexe I de l'arrêté du 25 mai 2010 relatif au titre de l'annexe I de l'arrêté du 25 mai 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant 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

Décret n° 2010-1610 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 28 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 efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts pour les salariés par concours entrant dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

CIRCULAIRE

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission (CE) n° 2638/87 du Conseil relatif au tarif douanier commun

## Sommaire

<b>Focus</b> _____	<b>3</b>
Les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique : réglementation applicable en matière de droit social	
<b>Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)</b> _____	<b>9</b>
Prévention - Généralités _____	9
Risques biologiques et chimiques _____	12
Risques mécaniques et physiques _____	14
<b>Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile</b> _____	<b>16</b>
Environnement _____	16
Sécurité civile _____	17
<b>Vient de paraître...</b> _____	<b>18</b>
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.	
<b>Jurisprudence</b> _____	<b>20</b>
Fontaines à eau et Covid-19. Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et absence de document unique d'évaluation des risques professionnels	



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

Les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique : réglementation applicable en matière de droit social

**Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation**

Journal officiel n°95 du 22 avril 2021, texte n° 21

**Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation**

Journal officiel n°95 du 22 avril 2021, texte n° 20

Consultable sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

**Pour en savoir plus : Plateformisation 2027, Conséquences de l'ubérisation en santé et sécurité au travail, 12 janvier 2018, INRS.**

Le travail par l'intermédiaire d'une plateforme numérique est un modèle économique en plein développement. Popularisé par Uber, qui toutefois ne représente qu'un exemple des diverses formes que peuvent prendre les plateformes, le principe s'applique à des activités aussi différentes que la location d'appartements, le métier de taxi, ou encore la livraison de repas. Il permet à un client d'effectuer une commande grâce à une application internet, laquelle arrive sur une plateforme digitale qui la répercute auprès d'un prestataire, qui rendra le service demandé.

Ce nouveau concept et le recours au numérique ont conduit au déploiement de nouvelles relations de travail, posant ainsi diverses questions en termes de santé et de sécurité au travail. La question du statut social de ces travailleurs des plateformes numériques est notamment au cœur de l'actualité juridique depuis plusieurs années de telle sorte, que le législateur est amené à intervenir régulièrement pour apporter des précisions destinées à protéger ces salariés.

Le dernier texte publié sur le sujet est l'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. Elle permet notamment aux travailleurs indépendants des plateformes de mobilité (VTC et livreurs à deux roues) de désigner leurs représentants en 2022. Elle crée également l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), nouvel établissement public chargé de réguler les relations sociales entre plateformes et travailleurs indépendants.

Ce texte qui ne sera pas synthétisé dans le détail est l'occasion de revenir sur un certain nombre de questions que pose ce statut particulier de « *travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes* ».

---

## Les enjeux identifiés en termes de santé et de sécurité au travail<sup>1</sup>

En termes de santé et de sécurité au travail (SST), plusieurs enjeux ont été identifiés pour lesquels les réponses à apporter peuvent varier :

- certains travailleurs sont confrontés à un travail parcellaire appauvri, constitué d'une succession de tâches sur lesquelles ils n'ont pas de contrôles ;
- globalement, une situation d'insécurité au travail se développe ;
- l'éclatement des tâches, ainsi que le fractionnement des emplois remettent en cause l'organisation de la prévention des risques professionnels.

En ce qui concerne la mise en place d'une démarche de prévention, qui doit être guidée en entreprise par les principes généraux de prévention (définis aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail), un certain décalage apparaît entre ces principes et le fonctionnement des plateformes. Cela peut s'expliquer entre autres par le modèle économique et l'organisation de ces entreprises qui échappent au cadre réglementaire et assurantiel incitant à la prévention.

---

## Définitions et champ d'application de la réglementation

Les dispositions réglementaires applicables aux travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique ont été introduites dans le Code du travail, dans la partie consacrée aux statuts particuliers, par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et sont désormais prévues aux articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail. Elles concernent les plateformes de VTC (véhicules de tourisme avec chauffeur) ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule, motorisés ou non.

---

## Le statut de ces travailleurs : indépendants ou salariés ?

Cette question a suscité de nombreux débats et contentieux. A cet égard, l'article L. 8221-6 du Code du travail pose une règle générale de présomption de non-salariat dès lors que les travailleurs sont « *présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre [la plateforme] par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité* » ou bien sont inscrits aux différents registres et répertoires professionnels. Cette présomption peut toutefois être renversée si un certain nombre d'indices suffisants mettent en évidence que la plateforme exerce de façon illicite une activité d'exploitation de plateforme numérique<sup>2</sup>.

Pour la jurisprudence, ces travailleurs indépendants recourant aux plateformes numériques de mise en relation sont en général qualifiés de travailleurs indépendants. La Cour de cassation a cependant eu l'occasion de requalifier en contrat de travail certaines de ces relations de travail<sup>3</sup>. En effet, dans un arrêt en date du 28 novembre 2018 concernant un coursier qui livrait des repas sous le statut de travailleur indépendant, en passant par une société utilisant une plateforme web et une application mettant en relation des restaurateurs et des clients, les magistrats ont considéré que ce dernier était bien lié par un contrat de travail. Pour la Cour, l'existence d'un lien de subordination était établie dans la mesure où :

- l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci. Le rôle de la plateforme ne se limitait donc pas à une simple mise en relation du restaurateur, du client et du coursier ;

---

<sup>1</sup> Informations issues du document de synthèse publié par l'INRS en janvier 2018 suite à l'exercice de prospective mené pour identifier les conséquences en santé et sécurité au travail des évolutions possibles de la plateformes (ubérisation) au cours des 10 prochaines années. Ce document met en évidence un certain nombre de points de vigilance et de nouvelles opportunités en matière de prévention.

<sup>2</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 12 novembre 2020, n° 19-10.606.

<sup>3</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 28 novembre 2018, n°17-20.079 ; Cour de cassation, chambre sociale, 4 mars 2020, n° 19-13.316.

- la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier. Les retards dans les livraisons entraînaient une perte de bonus et pouvaient même conduire à la désactivation du compte du coursier au-delà de plusieurs retards.

Le lien de subordination était donc bien caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Dans le même sens, la cour d'appel de Paris a pour sa part requalifié en contrat de travail la relation professionnelle existant entre la plateforme Uber et les chauffeurs de véhicules qui l'utilisent aux motifs suivants :

- le chauffeur ne peut pas se constituer une clientèle propre dans la mesure où il lui est interdit pendant une course de prendre d'autres passagers en dehors du système Uber ;
- les tarifs sont contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme, le chauffeur n'a aucun pouvoir de décision ;
- la plateforme contrôle l'activité des chauffeurs ;
- les chauffeurs sont géolocalisés en permanence et les données recueillies sont analysées par Uber ;
- Uber exerce un pouvoir de sanction sur les chauffeurs pouvant aller jusqu'à l'exclusion définitive de l'application.

La cour d'appel en a conclu que dès lors que le chauffeur se connecte à la plateforme il intègre un service organisé qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction<sup>4</sup>.

L'affaire a été portée devant la Cour de cassation qui a confirmé la décision d'appel. Pour les hauts magistrats, le statut de travailleur indépendant d'un chauffeur travaillant pour Uber était fictif dès lors que le lien de subordination entre celui-ci et la plateforme était bien caractérisé. En effet bien qu'il soit inscrit au registre des métiers, ce chauffeur ne peut décider de l'organisation de son activité, rechercher sa clientèle ou choisir librement ses fournisseurs<sup>5</sup>.

À l'inverse, dans un arrêt du 7 avril 2021, la Cour d'appel de Paris a refusé de requalifier en contrat de travail la relation contractuelle existant entre des livreurs et une plateforme numérique assurant la mise en relation entre des restaurateurs et des clients. Aux soutien de ses prétentions, le livreur indiquait que :

- la rémunération de ses courses lui était versée selon des factures émises par la société gérant la plateforme ;
- il était soumis à des instructions strictes quant aux tarifs à appliquer, la tenue vestimentaire à porter, ainsi qu'à la fixation de ses horaires de travail, pour une zone géographique déterminée, au moyen d'un contrôle par géolocalisation ;
- les changements du planning hebdomadaire lui étaient notifiés unilatéralement ;
- la société décidait des prises de congés ;
- enfin, elle pouvait lui infliger des sanctions par des retenues tarifaires prévues au contrat ou en résiliant le contrat.

Après analyse de ces arguments, la Cour a rejeté ceux concernant les horaires qui avaient été contredits par des preuves produites par la plateforme. Les congés n'étaient en outre pas fixés par la société mais simplement enregistrés, même si la formule imposée par le logiciel indiquait qu'ils étaient « *approuvés* ». Quant à la tenue vestimentaire, la clause prévoyait simplement que le prestataire devait porter une tenue propre. En ce qui concerne la géolocalisation des coursiers, elle avait pour objet « *de déterminer dans quelles zones sont les coursiers et où en est le déroulement de leurs prestations et d'assurer le lien avec le restaurateur et le client final* ». Au regard de ces éléments, le lien de subordination n'était pas établi<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Cour d'appel de Paris, chambre 6-2, 10 janvier 2019, n° 18/08357

<sup>5</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 4 mars 2020, n° 19-13.316

<sup>6</sup> Cour d'appel de Paris, 7 avril 2021, n° 18/02846.

Parallèlement, un régime légal de la relation de travail entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs qui y ont recours s'est construit progressivement.

---

### Mise en place d'une charte

Prévu par l'article L. 7342-9 du Code du travail (créé par la Loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019), l'élaboration d'une charte de responsabilité sociale est facultative, mais néanmoins fortement recommandé. En effet, selon les dispositions de cet article :

« Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés à l'article L. 7342-8, la plateforme **peut établir une charte** déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation ». Cette charte pour être valide doit notamment préciser un certain nombre d'éléments :

- les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs. Ces règles garantissent le caractère non exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plateforme et de se connecter ou se déconnecter, sans que soient imposées des plages horaires d'activité ;
- les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services ;
- les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ;
- les mesures visant notamment à **améliorer les conditions de travail, à prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers** ;
- les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;
- les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;
- la qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation (...);
- le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier.

Cette charte a pour objet de réguler les relations entre les plateformes et les travailleurs indépendants et de définir les droits et obligations des deux parties. Elle s'inscrit dans une volonté d'améliorer le statut et la protection des travailleurs des plateformes de mobilité.

La loi du 24 décembre 2019 a également inséré dans le Code des transports des dispositions encadrant cette activité prévoyant entre autres, que :

- les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions ;
- les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et peuvent se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité. Les plateformes ne peuvent mettre fin au contrat lorsqu'un travailleur exerce ce droit<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Articles L. 1326-2 et L. 1326-4 du Code des transports.

---

### Prise en charge des cotisations sociales et de la cotisation d'accident du travail

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, de nouveaux mécanismes de responsabilité sociale relatifs aux plateformes en ligne s'imposent aux plateformes. Elles doivent notamment prendre à leurs charges certaines cotisations sociales et certains frais des travailleurs indépendants qui ont recours à leurs services pour exercer leur activité professionnelle.

C'est ainsi que lorsque le travailleur a réalisé sur la plateforme un chiffre d'affaires d'au moins 13 % du Plafond annuel de sécurité sociale (Pass) et a souscrit à une assurance couvrant le risque d'accident du travail (**AT**) ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'AT, la plateforme prend en charge sa cotisation. Cette règle n'est pas applicable si le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'AT et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme<sup>8</sup>.

---

### Accès à la formation professionnelle continue et VAE

Le travailleur bénéficie, à sa demande :

- du droit d'accès à la formation professionnelle continue ;
- des actions de formations prévues dans le cadre du développement des compétences prévu à l'article L. 6313-1 du Code du travail (formations, bilans de compétences, actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, formation par apprentissage) ;
- d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires réalisé sur celle-ci est supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur<sup>9</sup>.

---

### Dispositions applicables en matière de temps de travail

Les travailleurs peuvent choisir les plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité ; ils peuvent également se déconnecter durant leurs plages d'activité. Les plateformes ne peuvent mettre fin au contrat lorsqu'un travailleur exerce ce droit.<sup>10</sup>

---

### Représentation des travailleurs de plateformes

L'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 fixe désormais les règles de représentation des travailleurs des plateformes. Pour chacun des deux secteurs d'activité définis (conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC) et livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non), il est prévu un scrutin national à tour unique, par vote électronique, sur sigle. Pour ce faire, une nouvelle autorité administrative est créée<sup>11</sup>.

#### **Création d'une nouvelle autorité administrative: l'Arpe**<sup>12</sup>

Une autorité administrative est créée par l'ordonnance, l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe). Il s'agit d'un établissement public national à caractère administratif, placé sous la tutelle du ministre chargé du travail et du ministre chargé des transports.

---

<sup>8</sup> Articles L. 7342-2, L. 7342-4 et D. 7342-1 du Code du travail.

<sup>9</sup> Articles L. 7342-3 du Code du travail.

<sup>10</sup> Articles L. 1326-4 et L. 1326-5 du Code des transports.

<sup>11</sup> Article L. 7313-1 du Code du travail.

<sup>12</sup> Articles L. 7345-1 et suivants du Code du travail.

Cette autorité a pour mission de réguler les relations sociales entre les plateformes et les travailleurs qui leur sont liés par un contrat commercial, notamment en assurant la diffusion d'informations et en favorisant la concertation. A ce titre, elle est notamment chargée de :

- fixer la liste des organisations représentatives des travailleurs en organisant, à cette fin, le scrutin ;
- assurer le financement des formations et l'indemnisation des jours de formation et des heures de délégation ;
- promouvoir auprès des représentants des travailleurs et des plateformes le développement du dialogue social et de les accompagner dans l'organisation des cycles électoraux ;
- autoriser la rupture des relations commerciales entre les plateformes et les travailleurs disposant d'un mandat de représentation ;
- collecter des statistiques, transmises par les plateformes, relatives à l'activité des plateformes et de leurs travailleurs, à l'exclusion des données à caractère personnel relatives aux clients et dans le respect de la loi n° 78-17 du 5 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, dans des conditions fixées par décret, afin de produire des études et rapports statistiques, en vue de leur mise à disposition des organisations représentatives.

### **Organisation et fonctionnement**

Pour l'accomplissement des missions qui lui sont confiées, l'Arpe peut demander :

- à se faire communiquer tout document en possession des plateformes, nécessaire à l'exercice de ses missions, notamment pour l'examen des demandes d'autorisation de rupture du contrat commercial ;
- l'audition de toute personne susceptible de contribuer à son information.

Le financement des missions exercées par l'Arpe est assuré par une taxe acquittée par les plateformes dont le taux et l'assiette sont fixés par la loi de finances.



# Textes officiels

## santé et sécurité au travail

### Prévention Généralités

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

##### Réparation

**Décret n° 2021-554 du 5 mai 2021 relatif à la procédure de reconnaissance et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.**

*Ministère chargé du Travail, Journal Officiel du 6 mai 2021, texte n°22*

*(www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

*Ce décret aménage la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) pour les personnes bénéficiant de l'assurance volontaire AT-MP. Il précise également les règles de procédure et de réparation applicables aux demandes de maladies professionnelles relatives à une infection au SARS-CoV2.*

##### Tableaux

**Décret n° 2021-636 du 20 mai 2021 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.**

*Ministère chargé de la Santé, Journal Officiel du 22 mai 2021, texte n°26*

*(www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

*Ce décret crée un nouveau tableau de maladie professionnelle au régime général de sécurité sociale portant le numéro 101 et intitulé comme « affections cancéreuses provoquées par le trichloréthylène ».*

*Les conditions du tableau sont les suivantes :*

- *désignation de la maladie : Cancer primitif du rein ;*
- *délaï de prise en charge : 40 ans (sous réserve d'une durée d'exposition de 10 ans) ;*
- *liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies : Travaux exposant aux vapeurs de trichloréthylène : Dégraissage et nettoyage de l'outillage, des appareillages mécaniques ou électriques, de pièces métalliques avant 1995.*

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Armées

#### Arrêté du 28 avril 2021 fixant les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du ministère des armées.

Ministère chargé des Armées, Journal Officiel du 11 mai 2021, texte n°17

([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).

Cet arrêté fixe les conditions de recours au télétravail pour les agents du ministère des armées.

En matière de risques professionnels, il prévoit notamment, que l'employeur est tenu aux mêmes obligations que pour les agents présents au sein de l'organisme d'affectation de l'agent télétravailleur.

A ce titre, il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du télétravailleur, notamment dans le choix des équipements de travail et dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail.

Il fournit à l'agent un descriptif de la conformité attendue des installations de son domicile, notamment en matière de normes électriques, de connexion internet et de risques incendie.

L'agent atteste par une déclaration sur l'honneur la conformité de ces installations.

L'arrêté prévoit également l'obligation pour l'employeur de transcrire les situations de télétravail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et prendre les mesures de prévention nécessaires dans le cadre du programme annuel d'actions.

En cas d'accident de service ou de travail, il appartient à l'agent d'en informer l'employeur dans les meilleurs délais et de lui transmettre l'arrêt de travail dans les 48 heures de sa survenance. L'agent bénéficie alors d'une présomption d'imputabilité au service du caractère professionnel de l'accident survenu sur le lieu de télétravail.

L'arrêté prévoit enfin, la possibilité pour l'instance de concertation compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, de procéder à une visite sur le lieu de télétravail de l'agent dans la limite du respect de la vie privée et sous réserve d'avoir recueilli son accord écrit. L'agent devra être informé de cette visite 10 jours avant celle-ci.

## Coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé

#### Décret n° 2021-652 du 25 mai 2021 relatif aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé.

Ministère chargé du Travail, Journal Officiel du 27 mai 2021, texte n°37

([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).

Ce décret modifie les règles relatives aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé prévues aux articles R.4532-25 et R.4532-26 du Code du travail.

Il élargit l'exercice de la fonction de coordonnateur, durant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet de l'ouvrage, ainsi que durant la phase de réalisation de l'ouvrage, aux personnes titulaires d'un diplôme au moins égal à une licence professionnelle en hygiène sécurité et environnement attestant de compétences dans le domaine de la construction, du bâtiment et des travaux publics.

### Fonction publique

#### Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ministère chargé des collectivités territoriales, Journal Officiel du 12 mai 2021, texte n°18

([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 18 p.).

Ce décret est pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social territorial.

Il fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

#### Création de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Cette formation, obligatoirement instaurée, au sein du comité social territorial, dès lors que le seuil de 200 agents est atteint, est dénommée formation spécialisée du comité.

Elle doit également être instaurée sans conditions d'effectifs dans les services départementaux d'incendie et de secours.

Deux autres types de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail peuvent être créées en complément :

- une formation spécialisée de site (lorsque sa création est justifiée par un risque professionnel particulier et concerne l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles) ;
- une formation spécialisée de service (lorsque sa création est justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers propres à une partie des services de l'administration, de l'autorité ou de l'établissement public.) ;
- les formations spécialisées créées en cas de risques professionnels peuvent l'être sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection ou de la majorité des membres du comité.

#### **Composition de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**

Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée est égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le comité social territorial. C'est le président du comité social territorial qui préside la formation spécialisée.

Le nombre de représentants titulaires des formations spécialisées de site et de service dépend du nombre d'agents et est prévu à l'article 16 du décret.

#### **Désignation des représentants du personnel de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social territorial désigne au sein de la formation spécialisée du comité un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité parmi les représentants titulaires et suppléants de ce comité.

Les articles 21 et 22 de décret précisent les modalités de désignation des représentants des formations de site ou de service.

#### **Attribution du comité social territorial et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**

Le comité social territorial est consulté sur divers sujets parmi lesquels :

- les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de mobilité et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

- l'échelonnement indiciaire ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- les projets de restructuration ;
- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- les règles relatives au temps de travail.

Le comité social territorial doit également débattre chaque année de certains sujets tels que le télétravail, la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations.

La formation spécialisée, quant à elle, est investie de nombreuses missions et notamment :

- elle est consultée sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, et notamment les règlements et les consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- elle est informée des visites et de toutes les observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine également le rapport annuel établi par le médecin du travail ;
- elle prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail ;
- ses membres procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence ;
- elle procède à des enquêtes en cas d'accident ayant eu ou qui aurait pu avoir de graves conséquences ;
- elle peut faire appel à un expert certifié en cas de risque grave ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service ;
- elle dispose d'un droit d'alerte ;
- elle est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du comité social territorial, ce dernier met en œuvre les compétences dont elle aurait disposé si elle avait existé.

*Les dispositions relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des comités sociaux territoriaux entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique et celles relatives à leurs attributions et à leur fonctionnement entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, une fois ces comités constitués.*

**Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (rectificatif).**

*Ministère chargé des collectivités territoriales, Journal Officiel du 15 mai 2021, texte n°25  
(www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

## Risques biologiques et chimiques

### RISQUE BIOLOGIQUE

#### COVID-19

**Arrêté du 6 mai 2021 dérogeant à certaines dispositions de l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 12 mai 2021, texte n°3  
(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

*Cet arrêté allège certaines contraintes des organismes de contrôle agréés au titre des contrôles relatifs à l'assurance de la qualité pour la fabrication des emballages, du fait des mesures de confinement et des règles de distanciation physique imposées par l'épidémie de Covid-19.*

*Cet arrêté permet ainsi pour la période du 13 mai au 30 septembre 2021 de procéder à certains contrôles à distance. C'est notamment le cas des vérifications d'ordre documentaire, des vérifications d'ordre technique, ou encore des vérifications de la traçabilité.*

*Pour les vérifications de conformité aux modèle type, l'arrêté prévoit que le prélèvement d'un ou plusieurs emballages, pris au hasard de la fabrication, est envoyé à l'organisme effectuant le contrôle.*

### RISQUES CHIMIQUES

#### Amiante

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.**

*Ministère chargé du Travail, Journal Officiel du 16 mai 2021, texte n°5  
(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.**

*Ministère chargé du Travail, Journal Officiel du 16 mai 2021, texte n°6  
(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

**Arrêté du 12 mai 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 16 mai 2021, texte n°7  
(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

#### Biocides

**Règlement délégué (UE) 2021/806 de la Commission du 10 mars 2021 modifiant le règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil en vue d'inscrire le dioxyde de carbone produit par combustion de propane, de butane ou d'un mélange des deux en tant que substance active à l'annexe I dudit règlement.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 180 du 21 mai 2021, pp. 78-80.*

*Ce règlement autorise l'utilisation du dioxyde de carbone produit par combustion de propane, de butane ou d'un mélange des deux en tant que substance active dans les produits biocides relevant du type de produits 19 et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2022.*

**Règlement délégué (UE) 2021/807 de la Commission du 10 mars 2021 modifiant le règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil aux fins de l'inscription du sorbate de potassium en tant que substance active à son annexe I.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 180 du 21 mai 2021, pp. 81-83.*

*Ce règlement autorise l'utilisation du sorbate de potassium en tant que substance active dans les produits biocides relevant du type de produits 6 et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2023.*

## CMR

**Arrêté du 3 mai 2021 modifiant l'arrêté du 26 octobre 2020 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérigènes au sens du code du travail.**

*Ministère chargé de la Santé, Journal Officiel du 7 mai 2021, texte n°16*

*(www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

*Cet arrêté modifie l'arrêté du 26 octobre 2020, fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérigènes.*

*Il transpose dans le Code du travail les travaux exposant à des substances cancérigènes visés par la directive (UE) 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019.*

*Sont ainsi ajoutés à la liste des substances, mélanges et procédés considérés comme cancérigènes au sens de l'article R. 4412-60 du Code du travail :*

- *les travaux entraînant une exposition cutanée à des huiles minérales qui ont été auparavant utilisées dans des moteurs à combustion interne pour lubrifier et refroidir les pièces mobiles du moteur;*
- *les travaux exposant aux émissions d'échappement de moteurs Diesel.*

*Les dispositions de cet arrêté entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

## Etiquetage

**Règlement délégué (UE) 2021/849 de la Commission du 11 mars 2021 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, l'annexe VI, partie 3, du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 188 du 28 mai 2021, pp. 27-43.*

*Cette nouvelle adaptation au progrès technique met à jour l'annexe VI du règlement CLP avec les substances pour lesquelles des avis sur la classification et l'étiquetage harmonisés ont été adoptés par le Comité d'évaluation des risques (RAC) en 2019.*

*Elle ajoute ainsi, 22 nouvelles entrées, en révisé 41 et en supprime 1.*

*Ce règlement sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.*

## Valeurs limites

**Arrêté du 3 mai 2021 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques.**

*Ministère chargé de la Santé, Journal Officiel du 7 mai 2021, texte n°15*

*(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

*Cet arrêté introduit de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) réglementaires indicatives.*

*Il ajoute 3 nouvelles valeurs limites dans le tableau annexé à l'arrêté du 30 juin 2004 modifié établissant la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives en application de l'article R. 4412-150 du code du travail.*

*Ces nouvelles valeurs limites concernent :*

- *les Emissions d'échappement de moteurs Diesel mesuré sous forme de carbone élémentaire ;*
- *le Dibromure d'éthylène ;*
- *le 4,4'-Méthylènedianiline.*

*Les dispositions de cet arrêté entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*



## Risques mécaniques et physiques

### RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

#### Transport de personnes

**Décret n° 2021-542 du 30 avril 2021 abaissant l'âge minimal pour la conduite de certains véhicules lourds de transport en commun par des personnes ayant bénéficié d'une formation spécifique.**

*Ministère chargé des Transports, Journal Officiel du 2 mai 2021, texte n°72*

*(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

*Ce décret abaisse l'âge minimal pour la conduite de certains véhicules.*

*Ainsi, un conducteur ayant suivi une formation longue, pourra conduire dès l'âge de 20 ans un véhicule de transport en commun nécessitant un permis de catégorie D ou DE, sur le territoire national.*

*Cet âge est ramené à 18 ans pour les véhicules nécessitant un permis de catégorie D1 ou D1E lorsque la conduite a lieu sur le territoire national, ou pour les véhicules nécessitant un permis de catégorie D ou DE conduits sans passager ou lorsque le conducteur exécute des services réguliers dont le parcours de ligne ne dépasse pas 50 kilomètres. Cette possibilité ne pourra cependant s'appliquer aux opérations de transport scolaire que si le conducteur bénéficie de mesures complémentaires d'accompagnement, à la charge de son employeur.*

**Arrêté du 29 avril 2021 modifiant l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif aux transports en commun de personnes.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 21 mai 2021, texte n°3*

*(www.legifrance.gouv.fr – 21 p.).*

*Cet arrêté complète l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif aux transports en commun de personnes, en introduisant par une annexe 13, le cahier des charges techniques des éthylotests anti-démarrage équipant les véhicules à moteur.*

*Ce cahier des charges comporte des prescriptions techniques auxquelles doivent se conformer les véhicules de transport en commun définis à l'article R. 311-1 du code de la route.*

*Ce texte est entré en vigueur le lendemain de sa publication.*

#### Véhicules

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant l'arrêté du 16 juillet 1954 relatif à l'éclairage et à la signalisation des véhicules.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°3*

*(www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant l'arrêté du 19 décembre 1958 relatif à l'aménagement des véhicules automobiles.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°4*

*(www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant l'arrêté du 13 avril 1972 relatif au bruit des véhicules automobiles.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°5*

*(www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).*

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant l'arrêté du 5 décembre 1996 relatif aux ceintures et systèmes de retenue, aux ancrages des ceintures de sécurité, à la résistance des sièges et de leurs ancrages et aux appuis-tête dans les véhicules à moteur.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°9*

*(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

**Arrêté du 12 mai 2021 relatif aux dispositifs de remorquage des véhicules à moteur.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°12*

*(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

**Arrêté du 12 mai 2021 relatif à l'emplacement et au montage des plaques d'immatriculation arrière des véhicules à moteur et de leurs remorques.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°13*

*(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

*Ces différents arrêtés visent à prendre en compte les dispositions du règlement (UE) 2018/858 du Parlement européen et du Conseil du 30 mai 2018 relatif à la*

*réception et à la surveillance du marché des véhicules à moteur et de leurs remorques, ainsi que des systèmes, composants et entités techniques distinctes destinés à ces véhicules.*

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant l'arrêté du 23 novembre 1992 relatif à l'indication des vitesses maximales sur les véhicules automobiles.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°7*

*([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

*Cet arrêté prévoit que les dispositions de l'arrêté du 23 novembre 1992 relatif à l'indication des vitesses maximales sur les véhicules automobiles ne sont pas applicables aux véhicules d'intervention des services d'incendie et de secours et des unités militaires investies à titre permanent des missions de sécurité civile.*

**Arrêté du 12 mai 2021 modifiant l'arrêté du 2 mars 1995 relatif à l'équipement en extincteurs des véhicules de transport de marchandises.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°8*

*([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

*Cet arrêté prévoit que les véhicules d'intervention des services d'incendie et de secours et des unités militaires investies à titre permanent des missions de sécurité civile sont considérés comme satisfaisant aux exigences de l'arrêté du 2 mars 1995 relatif à l'équipement en extincteur des véhicules de transport de marchandises.*

# Textes officiels

environnement,  
santé publique et sécurité civile

*Environnement*

## Transport de matières dangereuses

**Arrêté du 14 mai 2021 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 15 mai 2021, texte n°7*

*(www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

*Cet arrêté transpose la directive 2008/68/CE modifiée relative au transport intérieur des marchandises dangereuses et prend en compte les modifications du règlement annexé à l'accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par voies de navigation intérieures (accord dit « ADN ») applicables au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il fixe ainsi de nouvelles dispositions relatives à la délivrance des attestations d'expert ADN.*

**Décret n° 2021-678 du 28 mai 2021 abrogeant ou modifiant diverses dispositions relatives à la commission interministérielle du transport de matières dangereuses.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°1*

*(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

**Décret n° 2021-679 du 28 mai 2021 portant création au sein du Conseil supérieur de la prévention des risques technologiques d'une sous-commission permanente chargée des questions de transport de matières dangereuses.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°2*

*(www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

**Arrêté du 28 mai 2021 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°15*

*(www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

**Arrêté du 28 mai 2021 modifiant le règlement annexé à l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°16*

*(www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*



**Arrêté du 28 mai 2021 modifiant le règlement annexé à l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°17*

*([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

**Arrêté du 28 mai 2021 modifiant le règlement annexé à l'arrêté du 18 juillet 2000 modifié réglementant le transport et la manutention des matières dangereuses dans les ports maritimes.**

*Ministère chargé de l'Ecologie, Journal Officiel du 30 mai 2021, texte n°18*

*([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

*Les deux décrets parus, organisent la suppression de la CITMD (commission interministérielle du transport de matières dangereuses) d'une part et la création de la nouvelle sous-commission chargée des questions de transport de matières dangereuses au sein du CSPRT (conseil supérieur de la prévention des risques technologiques).*

*Les arrêtés suivants quant à eux, prennent en compte ces nouvelles dispositions et visent à mettre à jours les différents textes concernés.*

## Sécurité civile

**Arrêté du 10 mai 2021 modifiant l'annexe II de l'arrêté du 21 décembre 2020 portant organisation de la formation continue dans le domaine des premiers secours.**

*Ministère chargé de l'Intérieur, Journal Officiel du 22 mai 2021, texte n°18*

*([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 19 p.).*

*L'annexe de cet arrêté présente 16 modèles d'attestation de formation continue et 1 modèle de notification d'évaluation défavorable.*

# Vient de paraître...

## **PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19**

Version applicable à compter du 9 juin 2021

Ministère chargé du travail – 22 pages

Cette nouvelle version du protocole national tend à accompagner les entreprises dans la nouvelle phase de déconfinement qui a débuté le 9 juin 2021.

### **Modalités de travail :**

Le recours au télétravail à 100% n'est plus obligatoire. Désormais, l'employeur fixe dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent.

Bien que le distanciel soit à privilégier, les réunions peuvent se dérouler en présentiel sous réserve du respect des mesures barrières (distance, port du masque, aération, ventilation).

Les moments de convivialité en entreprise sont de nouveau autorisés sous réserve du strict respect des mesures barrières. Il est recommandé que ceux-ci soient organisés en extérieur et ne réunissent pas plus de 25 personnes.

### **Aération et ventilation:**

Il est nécessaire d'aérer les locaux par une ventilation naturelle ou mécanique en état de marche autant que possible, idéalement en permanence si les conditions le permettent et au minimum 5 minutes toutes les heures. Lorsque cela est possible, il convient de privilégier une ventilation de la pièce par deux points distincts (porte et fenêtre par exemple) ; sinon, on s'assurera d'un apport d'air

neuf adéquat par le système de ventilation fonctionnant correctement.

### **Vaccination :**

Le protocole encourage le recours à la vaccination. Il précise que cette vaccination repose sur le volontariat et le secret médical.

### **Vaccination par les services de santé au travail**

Les employeurs diffusent l'information à leurs salariés sur les modalités d'accès à la vaccination par le service de santé au travail de l'entreprise.

Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence.

Le salarié informe son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif.

### Vaccination en dehors des services de santé au travail

Les salariés en situation d'affection de longue durée exonérante <sup>1</sup> bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour cette vaccination rendue nécessaire par leur état de santé. L'employeur ne peut s'y opposer.

Dans les autres cas, il n'existe pas d'autorisation d'absence de droit. Les employeurs sont toutefois incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination. Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer par le dialogue la meilleure manière de s'organiser.

---

<sup>1</sup> Une affection de longue durée exonérante est une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (sur

la base du tarif de la Sécurité sociale) pour les soins et traitements liés à cette pathologie.

## FONTAINES A EAU ET COVID-19

Conseil d'Etat (1ère et 4ème chambres réunies), 21 avril 2021, n° 440451.

Consultable sur le site de [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)

L'émergence du SARS-CoV2, de caractère pathogène et particulièrement contagieux et sa propagation sur le territoire français ont conduit le ministre des solidarités et de la santé à prendre, par plusieurs arrêtés à compter du 4 mars 2020, des mesures sur le fondement des dispositions de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, notamment la déclaration de l'état d'urgence sanitaire et la prescription de mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans ce cadre.

Pour accompagner les employeurs et les salariés dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le coronavirus sur les lieux de travail, la ministre chargé du Travail a établi plusieurs fiches conseils métiers détaillant les précautions à prendre dans différents environnements de travail, publiées sur le site ministériel [travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr). Plusieurs de ces fiches conseils métiers comportent une mention relative à l'usage des fontaines à eau installées sur les lieux de travail.

Dans ce contexte, l'association française de l'industrie des fontaines à eau (AFIFAE) a saisi le Conseil d'Etat d'un recours en annulation d'une série de fiches conseils établies par le ministère pour la mise en œuvre des mesures de protection contre la maladie liée au SARS-CoV2 sur

les lieux de travail, en tant qu'elles interdisent ou déconseillent l'usage des fontaines à eau.

L'association demande également, à la juridiction administrative, d'ordonner à l'Etat de supprimer toute mention d'interdiction, de suppression ou de suspension de l'utilisation des fontaines à eau dans les fiches qu'il élabore ou les publications qu'il assure, et dont l'objet est d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des précautions à prendre dans le contexte de la Covid-19.

A l'appui de sa demande, l'AFIFAE fait valoir notamment que les fiches méconnaissent les articles L. 4121-2 et R. 4225-2 du Code du travail en ce qu'elles mettent les employeurs dans l'impossibilité de remplir leur obligation de mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche. De plus, pour elle, ces fiches sont entachées d'erreur manifeste d'appréciation dans la mesure où l'utilisation des fontaines à eau n'expose pas les salariés à un risque de contamination particulier et les solutions alternatives ne présentent pas de meilleurs garanties de sécurité.

L'association soutient également que les fiches du ministère du Travail méconnaissent le principe d'égalité car elles préconisent la

suspension ou l'interdiction des fontaines à eau mais que parallèlement les distributeurs de boissons ou les machines à café sont maintenus dans les lieux de travail, sans justification.

Le Conseil d'Etat rejette le recours de l'AFIFAE.

Il rappelle qu'aux termes des articles L. 4121-1 L. 4121-3 R. 4225-2 du Code du travail, il appartient notamment à l'employeur, au titre de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail, de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche sur les lieux de travail, en organisant cette distribution sur la base d'une évaluation de l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, au nombre desquels figurent les risques de contamination.

Il relève ensuite que la formulation reprise dans les fiches métiers qui préconise de suspendre de préférence l'utilisation des fontaines à eau au profit d'une distribution de bouteilles d'eau individuelles pendant la pandémie, doit être regardée comme une simple recommandation de l'administration faite aux employeurs, pendant le temps de la pandémie, de mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche de préférence par d'autres moyens que les fontaines à eau, lorsqu'ils sont en mesure d'assurer cette distribution dans des conditions permettant de concilier la protection des salariés contre les risques de contamination et le respect de l'obligation d'assurer la distribution d'eau potable et fraîche. L'association requérante n'est ainsi pas fondée à soutenir que les fiches conseils métiers en cause conduiraient les employeurs à faire une application inexacte des articles L. 4121-3 et R. 4225-2 du Code du travail.

Le Conseil d'Etat, considère également qu'étant donné la gravité que peut avoir l'infection par le coronavirus Covid-19, les incertitudes portant sur les modalités de sa contagion, notamment en milieu humide et les caractéristiques particulières que présentent les fontaines à eau, ces fiches conseils métiers ne sont pas entachées d'erreur manifeste d'appréciation en ce qu'elles recommandent, au vu de l'état des connaissances sur les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 à la date à laquelle elles ont été prises, la suspension de l'utilisation des fontaines à eau, sans distinguer selon les catégories de fontaine, lorsque l'employeur est en mesure de mettre effectivement à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche par le biais d'une distribution de bouteilles d'eau individuelles.

Enfin, les juges administratifs écartent l'argument de l'AFIFAE selon lequel il y aurait une méconnaissance du principe d'égalité, dès lors qu'il n'existe pas de préconisations de suppression formulées à l'égard des machines à café et des distributeurs de boissons. Ils rappellent à cet effet que la mise à disposition de ces machines et de ces boissons ne constitue pas pour l'employeur une obligation, à la différence de ce que l'article R. 4125-2 du Code du travail lui impose la fourniture d'une eau potable et fraîche à ses salariés.

## **MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR À SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET ABSENCE DE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Cour de Cassation (chambre sociale), du 5 mai 2021, n° 19-14.295

Consultable sur le site de [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)

Une salariée a été engagée en qualité d'aide-cuisinière dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée (CDD) de remplacement non successifs, pour surcroît d'activité, puis pour remplacement d'un salarié absent. La relation s'était poursuivie en contrat à durée indéterminée (CDI). La salariée a été placée en arrêt maladie pour maladie professionnelle, puis pour accident du travail et à nouveau pour maladies professionnelles et non professionnelles, avant d'être reconnue travailleur handicapé.

Elle a saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail du fait d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Pour formuler sa demande, la salariée rappelait l'obligation pour l'employeur de transcrire et de mettre à jour dans le document unique (DU) les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs conformément aux dispositions de l'article R. 4121-1 du Code du travail. Or, son employeur avait manifestement manqué à cette obligation de sécurité, causant un préjudice à ladite salariée.

La Cour d'appel déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité considérant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

Pour cela, les juges du fond ont rappelé que le médecin du travail avait indiqué que la salariée était apte à la reprise du travail dans certaines conditions. Il préconisait notamment d'éviter le soulèvement du bras en port de charge au-delà d'un certain seuil, ainsi que la mise à disposition d'un chariot roulant pour éviter les contraintes de manutention manuelle. A ce titre,

les juges ont retenu que l'employeur justifiait du respect de ces préconisations au moyen de factures, bons de livraison relatifs à l'achat de chariots, attestations, procès-verbal de constat dressé par un huissier mettant en évidence que le matériel était bien adapté auxdites préconisations médicales précitées. En ce sens, ils ont jugé que les éléments apportés par la salariée ne permettaient pas de considérer que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel en ce que les juges du fond n'avaient pas répondu aux conclusions de la salariée qui soutenait que l'employeur n'avait pas établi son document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité travailleurs, peu important l'application des restrictions médicales.

Les parties sont donc renvoyées devant une nouvelle Cour d'appel qui devra se prononcer sur ce point et sur l'éventuelle réparation qui pourrait en découler pour la salariée.