

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 5 – MAI 2022

FOCUS

L'essai encadré, un dispositif permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle

Page 3

SUBSTANCES DANGEREUSES

Modification de la liste des classifications et des étiquetages harmonisés européens

Page 13

FORFAIT JOURS

Le suivi de la charge de travail des salariés fait partie de l'obligation générale de sécurité de l'employeur

Page 16

FAUTE INEXCUSABLE

La Cour de cassation rappelle que la conscience du danger de la part de l'employeur est nécessaire

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'arrêté du 25 mai 2010 relatif au titre de l'année 2010 l'ouverture et l'écrit le 15 décembre 2010

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

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

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

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

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux efforts de travail des salariés

Jurisprudence

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

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

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
L'essai encadré, un dispositif permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Organisation - Santé au travail _____	9
Risques chimiques et biologiques _____	10
Risques physiques et mécaniques _____	14
Vient de paraître... _____	15
PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS : Focus juridique : Document unique d'évaluation des risques professionnels : quelles évolutions ?	
Jurisprudence _____	16
Suivi de la charge de travail d'un salarié en forfait-jours et obligation de sécurité. Faute inexcusable et nécessaire conscience du danger.	



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

L'essai encadré, un dispositif permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle

Instruction DGT du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle constituées au sein des SPSTI

Questions réponses sur le site du Ministère du Travail.

L'entrée en vigueur de la loi n° 2021-10118 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, a mis au cœur des préoccupations la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). En effet, le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et l'augmentation des maladies chroniques font de la PDP un enjeu majeur. Les politiques de PDP ont pour ambition de mettre en place des dispositifs et des accompagnements à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité, d'origine professionnelle ou non. Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont intégré la prévention de la désinsertion professionnelle.

C'est dans ce contexte que la Loi du 2 août 2021 a notamment inscrit dans le Code du travail la création obligatoire de cellules de PDP dans les SPST interentreprises (SPSTI), lesquels doivent fournir un accompagnement individuel et collectif, tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

Une instruction de la direction générale du travail (DGT) et de la Cnam, datée du 26 avril 2022, précise leur composition et fonctionnement. Elle rappelle aussi leurs missions, prévues à l'article L. 4622-8-1 du Code du travail.

Organisation de la cellule de PDP

En plus d'être incluse directement dans le socle de services obligatoires pour les SPST interentreprises, la PDP doit être organisée au sein d'une cellule pluridisciplinaire dédiée. Les cellules de PDP sont mises en place au sein de chaque SPST depuis le 31 mars 2022.

Conformément à l'article L. 4622-8-1 du Code du travail, la cellule de PDP est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité. La composition minimale de la cellule de PDP est fixée par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu entre la CARSAT, la DREETS et le SPST interentreprises.

A défaut d'avenant du CPOM, la composition de la cellule de PDP peut provisoirement être définie par le SPST en favorisant la présence, notamment, des médecins du travail, des infirmiers en santé au travail, des assistants du service social du SPST et des IPRP (psychologues du travail, ergonomes) entre autres.

Les missions des cellules de PDP

Les cellules de PDP, animées et coordonnées par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné, sont chargées :

- de proposer des actions de sensibilisation ;
- d'identifier les situations individuelles ;
- de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ;
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP¹.

Ces cellules peuvent notamment :

- proposer un accompagnement adapté pour un travailleur qu'elles auraient identifié ou qui aurait été orienté par les équipes pluridisciplinaires du SPST ou par l'Assurance maladie ;
- mettre en œuvre ou rendre une expertise à l'attention des professionnels chargés du suivi de l'état de santé au salarié sur les outils ou dispositifs de PDP les plus adaptés aux besoins du travailleur ;
- organiser des actions collectives de prévention dans l'entreprise dont les salariés sont confrontés à un risque de désinsertion professionnelle (telles que des actions d'information et de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés portant sur les facteurs de ce risque et le rôle des différents acteurs dans la PDP, des actions de communication sur l'intérêt et le sens du RDV de liaison et des visites médicales à mi-carrière, etc.).

Les cellules de PDP fournissent un accompagnement individuel et collectif qui s'adresse aux travailleurs et aux entreprises. La cellule de PDP est l'interlocuteur privilégié des acteurs de l'Assurance maladie en particulier pour les travailleurs en arrêts de travail.

Pour assurer leur efficacité, la collaboration entre les SPST, les professionnels de santé, les organismes de sécurité sociale, les acteurs de la compensation du handicap, de l'insertion professionnelle, du dispositif d'emploi accompagné et les acteurs de la pré-orientation et de la réadaptation professionnelles est essentielle.

Le fonctionnement des cellules de PDP

Dans le cadre de ses missions, la cellule de PDP dispose de divers dispositifs :

- en matière de reconversion et formation professionnelles ;
- d'aménagements du poste de travail, travail aménagé, télétravail ... ;
- d'essai encadré, CRPE, actions de remobilisation précoces ;
- d'aides de l'AGEFIPH ;
- de prestations d'appuis spécifiques en fonction du handicap ;
- d'appuis par les Cap Emploi ;
- RDV de liaison, visites médicales de pré-reprise et de reprise.

A noter : elle doit en outre disposer d'indicateurs lui permettant de repérer, d'une part, les entreprises appartenant aux secteurs les plus concernés et, d'autre part, les actions de PDP mises en place (nombre de salariés suivis, de plans de retour à l'emploi formalisés, nombre d'essais encadrés...).

L'essai encadré

L'essai encadré est l'un des dispositifs mis en place par l'Assurance maladie destiné à prévenir la désinsertion professionnelle des salariés. Au regard de ces éléments et en complément à l'instruction

¹ Article L. 4622-8-1 du Code du travail.

précitée, un questions-réponses du ministère chargé du Travail détaille les différents dispositifs en matière de PDP introduits par la loi du 2 août 2021, et revient en particulier sur l'essai encadré.

Bénéficiaires de l'essai encadré

L'essai encadré s'adresse aux salariés, en arrêt de travail, ainsi qu'aux apprentis, intérimaires et stagiaires de la formation professionnelle. Il est également ouvert aux salariés ayant repris le travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou un travail aménagé ou à temps partiel.

L'essai encadré est à l'initiative du salarié mais il peut être proposé à ce dernier par le service social de l'Assurance maladie, le SPST ou les Cap emploi.

Objectifs d'un essai encadré

L'essai encadré qui est réalisé pendant un arrêt de travail, permet de tester la compatibilité d'un poste de travail avec les capacités restantes de la personne concernée, dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise. Ainsi, il vise à tester la capacité du salarié à reprendre :

- son ancien poste ;
- son emploi avec un aménagement de son poste de travail ;
- un nouveau poste de travail.

Enfin, l'objectif est également de rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel.

Conditions pour en bénéficier

L'essai encadré est accessible au salarié en arrêt de travail présentant un risque de désinsertion professionnelle. Ce dernier étant en arrêt de travail, son contrat de travail est par conséquent suspendu et aucune rémunération ne lui est due. Les indemnités journalières ainsi que le complément employeur le cas échéant, continuent toutefois d'être versés pendant cette période.

L'essai encadré peut être réalisé par le salarié, soit au sein de son entreprise si son employeur peut lui proposer de tester un nouveau poste de travail ou un aménagement de poste, soit dans une autre entreprise qui accepte de l'accueillir.

Si les conditions sont réunies pour réaliser un essai encadré, un formulaire formalise les engagements des partenaires associés (service social de l'Assurance maladie, médecin traitant, médecin conseil, médecin du travail de l'entreprise d'origine du salarié, tuteur chargé de suivre le salarié, etc.).

Démarches administratives pour bénéficier d'un essai encadré

La possibilité de bénéficier d'un essai encadré est au préalable, soumise à une évaluation globale de la situation du salarié par le service social de l'Assurance maladie ou du SPST et l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail de l'entreprise d'origine du salarié, lequel peut se mettre en lien avec le médecin du travail de l'entreprise d'accueil si besoin.

Si l'essai encadré est réalisé dans une autre entreprise, aucune formalité administrative particulière n'est à suivre, mais le projet d'essai encadré est présenté à l'employeur par le SPST, le service social de l'Assurance maladie ou l'organisme de placement spécialisé selon le cas, et est ensuite organisé en accord avec l'entreprise d'accueil.

Durée de l'essai encadré

Un essai encadré est d'une durée maximale de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables.

Le même salarié peut bénéficier de plusieurs essais encadrés dans la mesure où son projet professionnel peut évoluer au cours de son arrêt de travail du fait de changement de situation (médicale, sociale, ...).

Entreprises concernées

L'essai encadré peut être réalisé au sein de l'entreprise du salarié ou bien, si le projet de reclassement le justifie et que le poste à tester n'existe pas dans l'entreprise d'origine, d'une autre qui accepterait de le recevoir pour tester un poste de travail.

C'est le médecin du travail de l'entreprise d'origine qui donne son accord sur la mise en place de l'essai, en lien, si besoin avec le médecin du travail de l'entreprise d'accueil.

Accords nécessaires pour mettre en place un essai encadré

Les salariés qui le souhaitent peuvent effectuer pendant un arrêt de travail un essai encadré, après une évaluation globale de leur situation, par le service social de l'Assurance maladie ou du SPST et l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail de l'entreprise d'origine du salarié qui peut se mettre en lien avec le médecin du travail de l'entreprise d'accueil si besoin.

Lorsque l'essai encadré est réalisé dans une autre entreprise que l'entreprise du salarié, le projet d'essai encadré est présenté à l'employeur par le SPST d'origine du salarié, le service social de l'Assurance maladie, ou l'organisme de placement spécialisé, selon le cas. Il est ensuite organisé en accord avec l'entreprise d'accueil.

Formalisme de l'essai encadré

L'essai encadré est formalisé par un document signé par l'assuré, les médecins (médecin traitant et médecin du travail de l'entreprise d'origine du salarié), ainsi que le tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle est réalisé l'essai encadré. Il est envoyé à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou la caisse générale de sécurité sociale (CGSS), selon le cas.

La demande du salarié fait l'objet d'une instruction par l'Assurance maladie, laquelle selon le cas, informe par courrier simple le salarié et le cas échéant l'employeur, de son accord. L'employeur doit alors informer le médecin du travail de la mise en œuvre du dispositif.

La demande de l'assuré peut toutefois faire l'objet d'un refus de l'Assurance maladie, qu'il est possible de contester en saisissant la commission de recours amiable (CRA) dans les deux mois à compter de la notification de la décision. La décision de la CRA pourra faire l'objet d'une contestation devant le tribunal judiciaire territorialement compétent dans les deux mois à compter de la notification de la décision de la CRA.

Organisation de l'essai encadré

Le salarié qui réalise un essai encadré doit respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise dans laquelle il l'effectue. Il doit être suivi par un tuteur, salarié de cette entreprise, lequel sera chargé d'accompagner le salarié au cours de l'essai encadré et de rédiger un bilan en lien avec l'assuré qui sera ensuite communiqué à son médecin du travail et, selon le cas, au service social de l'Assurance maladie, au SPST et à l'organisme de placement spécialisé en charge du maintien en emploi des personnes handicapées. L'objectif du bilan est de déterminer si l'essai encadré a été concluant et de prévoir si de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'un autre dispositif PDP sont nécessaires.

Couverture assurantielle dans le cadre d'un accident du travail survenu durant un essai encadré

Tout accident du travail qui intervient pendant l'essai encadré est pris en charge par la CPAM ou la CGSS selon le cas. C'est l'entreprise dans laquelle le salarié effectue l'essai encadré qui rédige la déclaration d'accident du travail.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Avis du Comité économique et social européen sur le thème "Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail".

Comité économique et social européen. Journal officiel de l'Union européenne n° C 194 du 12 mai 2022, pp. 50-71.

Dans cet avis, à l'initiative de la Présidence française, le Comité économique et social européen CESE (organe consultatif de l'Union européenne) explore la question de l'efficacité du dialogue social comme outil qui promeut la santé et sécurité au travail (SST). Il s'inscrit dans le contexte du cadre stratégique 2021-2027 sur la SST proposé par la Commission, dont les 3 objectifs clés sont l'anticipation et la gestion des changements du monde du travail résultant des transitions écologique, numérique et démographique ; l'amélioration de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures. Le cadre stratégique mise notamment sur le dialogue social pour atteindre ces 3 objectifs.

L'avis analyse comment un dialogue social de qualité pourrait renforcer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et il décrit les conditions de la participation concrète des partenaires sociaux aux mesures en matière de SST.

Le CESE constate, en premier lieu, que le dialogue social européen a souvent permis d'améliorer les conditions de travail des travailleurs, que ce soit au niveau interprofessionnel (stress au travail, violence et harcèlement) ou

au niveau sectoriel (TMS dans l'agriculture, protection de la santé dans les salons de coiffure, silice cristalline dans la chimie et l'extraction minière, prévention des blessures par objets tranchants dans les hôpitaux). Les mesures de SST mises en œuvre grâce au dialogue social contribuent positivement à la santé des travailleurs, peuvent améliorer la rentabilité des entreprises, et réduisent les coûts des soins et de l'absentéisme.

Par ailleurs, le Conseil note que la transition numérique par le biais de la robotisation, de l'intelligence artificielle avec le management algorithmique et la rationalisation du travail, du développement de nouvelles formes de sous-traitance ou de formes d'emplois dits «flexibles» tels que le travail sur appel et le travail de plateforme peuvent entraîner de mauvaises conditions de travail (augmentation de la demande de productivité, postures inconfortables, cadence excessive, forte pression au travail, manque d'autonomie et de variété des tâches) et se traduisent par un déplacement des risques professionnels vers ces nouvelles vulnérabilités.

Parallèlement le télétravail qui est la plus visible des manifestations de la transformation numérique dans le monde du travail pose toutefois de nouveaux défis: équipement inadéquat, sentiment d'isolement, difficultés à se déconnecter psychologiquement du travail et manque de soutien de la hiérarchie, épuisement émotionnel...

C'est pourquoi le CESE recommande une analyse prospective complète et intégrée de l'impact de la transition numérique sur le marché du travail de façon à anticiper les bouleversements qu'elle comporte et développer une stratégie de SST à long terme.

Il préconise également l'élaboration de nouvelles lignes directrices, en accordant une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et des troubles musculo-squelettiques (TMS), et estime que l'accord-cadre européen de 2002 n'est plus adapté pour relever les nouveaux défis posés par le télétravail.

Il invite l'inspection du travail à effectuer le contrôle des conditions de télétravail, à la demande de l'employé et dans le respect de sa vie privée, conformément aux règles nationales en vigueur.

L'augmentation du coût des maladies professionnelles telles que les cardiopathies et le burn-out doit faire l'objet d'une surveillance approfondie de façon à dégager, au niveau approprié, des mesures pertinentes s'inscrivant dans le droit fil de la « Vision zéro » (zéro décès)

Le CESE encourage, en outre, le développement de normes de référence et d'outils d'évaluation des risques prêts à l'emploi, particulièrement utiles aux très petites et moyennes entreprises tels que la norme ISO 45003 sur les risques psychosociaux ou l'OiRa régulièrement alimenté de nouveaux modules ou encore le portail "Healthy workplace" regroupant les ressources à disposition des employeurs. Le Conseil insiste en effet sur le fait que les petites et moyennes entreprises ont besoin d'orientations lorsqu'elles ne disposent pas des ressources en interne et que l'évaluation des risques est un pilier essentiel de la prévention.

Par ailleurs, l'avis constate, qu'au niveau de l'entreprise, la qualité du dialogue social et le bon fonctionnement du comité santé-sécurité, lorsqu'ils existent, sont garants de l'efficacité de la prévention.

Le dialogue social au niveau sectoriel peut également apporter son concours, à travers des lignes directrices spécifiques, des actions de sensibilisation et d'échanges d'expérience, et la diffusion de bonnes pratiques.

Au niveau européen, le CESE appelle à une législation européenne sur les RPS et rappelle qu'une démarche de prévention efficace implique d'agir sur les facteurs de cause – à savoir sur l'environnement de travail et non uniquement sur la santé mentale de l'individu.

Enfin, le CESE regrette l'exclusion des travailleurs indépendants du champ d'application du cadre stratégique 2021-2027 sur la SST proposé par la Commission européenne. Il souligne qu'une partie des travailleurs de plateforme, dits « indépendants », sont en réalité soumis à des liens de subordination avec les plateformes via le management algorithmique. Les relations entre les plateformes et ces travailleurs sont souvent asymétriques et il est donc primordial d'assurer une organisation et une représentation adéquate, afin de faciliter le dialogue social et la négociation collective. Dans ce contexte l'avis du comité appelle à inclure les travailleurs des plateformes dans le champ d'application du cadre stratégique. Il s'agirait de garantir les droits à s'organiser, d'être représentés et de négocier collectivement pour ces travailleurs, ainsi que d'étendre leurs droits à la protection sociale.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Fonction publique

Arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 14 mai 2022, texte n° 47 (www.legifrance.gouv.fr – 15 p.).

L'article L. 231-1 du Code général de la fonction publique prévoit l'obligation pour les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que les établissements publics de santé sociaux et médico-sociaux, d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

Ainsi, celle-ci comporte des données qui se rapportent une série de thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline). Elles sont présentées par sexe ou encore selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés.

Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

A son tour, un arrêté du 10 décembre 2021 a précisé, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Dans ce contexte, cet arrêté du 28 avril 2022 liste les indicateurs de la base de données sociales propre à la fonction publique hospitalière.

Dans la thématique de la santé et de sécurité au travail, les indicateurs retenus concernent notamment le nombre d'accidents de service, d'accidents de trajet ou de maladies professionnelles ; les acteurs de la prévention, les instances de prévention et en particulier les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (FS), les signalements de dangers graves et imminents, la médecine de prévention ou encore les risques psycho-sociaux.

Navigation

Arrêté du 27 avril 2022 relatif aux qualifications des équipages et à la conduite des bateaux de commerce en navigation intérieure.

Ministère chargé des transports. Journal officiel du 14 mai 2022, texte n° 74 (www.legifrance.gouv.fr – 26 p.).

Cet arrêté insère dans le Code des transports, une série de dispositions relatives notamment à la formation des équipages des bateaux de commerce, naviguant sur les voies et plans d'eau intérieurs, et transportant des passagers.

Il détaille en particulier les qualifications requises pour le personnel d'équipage de pont d'un bateau de commerce : certificat de qualification, âge minimum, aptitude médicale, qualification et formation du personnel de sécurité et en particulier des porteurs d'appareil respiratoire pour le secours à passagers...

En annexe, sont notamment présentés les standards pour la formation de base, en matière de sécurité, des hommes de pont pour les bateaux de commerce : utilisation des moyens de sauvetage pour la prévention de la noyade, sécurité lors des déplacements à bord, gestion des situations d'urgence, manutention de cordes et de câbles, dangers liés au bruit à bord, manipulation de matières dangereuses à bord du bateau...

Organisation Santé au travail

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Pluridisciplinarité

Arrêté du 22 avril 2022 fixant le modèle de protocole de coopération permettant le transfert de certaines activités des médecins du travail à des infirmiers qualifiés en santé au travail en application de l'article 2 du décret n° 2021-1547 du 29 novembre 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre au sein de la mutualité sociale agricole de cette expérimentation.

Ministère chargé de l'agriculture. Journal officiel du 3 mai 2022, texte n° 62 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a prévu une mise en place expérimentale, dans le ressort de quatre caisses départementales ou interdépartementales de mutualité sociale agricole (MSA), d'infirmiers qualifiés en santé au travail (IDEST) relevant des services de santé au travail et ayant pour mission d'assurer la réalisation d'activités de prévention et de suivi de l'état de santé des travailleurs agricoles : notamment la réalisation de l'examen de reprise de la travailleuse agricole après son congé de maternité, dès lors qu'elle n'est pas affectée à un poste présentant des risques particuliers ; le bilan d'exposition aux risques professionnels effectué lorsque le travailleur agricole atteint l'âge de cinquante ans ou encore l'examen périodique, dans le cadre du suivi individuel renforcé.

Par la suite, le décret n°2021-1547 du 29 novembre 2021 a précisé les modalités de mise en œuvre, au sein des caisses de mutualité sociale agricole concernées (Haute Normandie ; Mayenne Orne Sarthe ; Sud Aquitaine ; Midi Pyrénées Nord) de cette expérimentation et a prévu que le médecin du travail confiait, sous sa responsabilité, à l'infirmier qualifié en santé au travail, la réalisation des examens et du bilan des travailleurs agricoles prévus par l'expérimentation, selon des modalités définies par un protocole de coopération.

Dans ce contexte, cet arrêté fixe le modèle du protocole de coopération entre les professionnels de santé.

Il définit, pour chacun des actes pouvant être transférés dans le cadre de la démarche de coopération entre les médecins du travail et les IDEST, les conditions de qualité et de sécurité relatives à l'objet du protocole, au processus

de prise en charge, à l'organisation du service et à l'information des travailleurs et employeurs agricoles.

Risques chimiques et biologiques

RISQUES BIOLOGIQUES

Covid-19

Décret n° 2022-807 du 13 mai 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 14 mai 2022, texte n° 45 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Dans un contexte d'évolution favorable de la situation sanitaire liée à la Covid-19, ce décret supprime l'obligation de port du masque dans les transports terrestres collectifs de voyageurs, ainsi que dans les aéronefs, petits trains routiers touristiques ou encore dans les services de transport public particulier de personnes.

En outre, concernant les déplacements entre les départements et territoires d'outre mer et le territoire national, l'obligation de présentation d'un test ou d'un examen négatif de dépistage du Covid 19 est supprimée, pour les personnes justifiant d'un statut vaccinal complet.

RISQUES CHIMIQUES

Amiante

Arrêté du 25 mars 2022 modifiant l'arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 3 mai 2022, texte n° 35 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

L'article R. 4412-97 du Code du travail fait obligation au donneur d'ordre, au maître d'ouvrage ou au propriétaire d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles qui font réaliser des opérations comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante, de procéder à une recherche d'amiante préalablement à toute opération.

Un arrêté du 19 juin 2019 a précisé les conditions dans lesquelles la mission de repérage d'amiante doit être conduite, lorsque les opérations sont réalisées dans des

navires, des bateaux, des engins flottants ou d'autres constructions flottantes.

Dans ce contexte, cet arrêté du 25 mars 2022 apporte des précisions quant au champ d'application de l'arrêté du 19 juin 2019 et quant aux conditions de formation des opérateurs de repérage.

Ainsi, concernant les navires concernés par ces repérages d'amiante avant travaux, il précise que sont désormais inclus notamment, les navires de plaisance à usage personnel battant pavillon français même lorsqu'ils n'ont pas de gens de mer embarqués ou encore les navires ayant fait l'objet d'opérations de maintenance ou de réparation dans un chantier naval situé en métropole, Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, postérieurement au 1^{er} janvier 1997.

Par ailleurs, le texte prévoit que lorsque la mission de repérage porte sur un navire ne relevant pas du champ du décret n°2017-1442 du 3 octobre 2017 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante à bord des navires, ou sur un bateau, un engin flottant ou une construction flottante, et qu'elle n'est pas confiée à un opérateur de repérage relevant d'un organisme d'inspection accrédité, elle est confiée à un opérateur ayant bénéficié d'un tutorat. Ce tutorat, mis en place par l'organisme de formation, est assuré par un opérateur expérimenté relevant d'un organisme d'inspection accrédité. Par ailleurs, la validation des acquis de l'expérience, par l'organisme de formation, peut également satisfaire aux objectifs du tutorat.

Enfin, l'arrêté porte à deux ans (contre un an auparavant) le délai de tutorat permettant de former les opérateurs de repérage amiante.

Résolution du Parlement européen du 20 octobre 2021 contenant des recommandations à la Commission sur la protection des travailleurs contre l'amiante.

Parlement européen. Journal officiel de l'Union européenne n° C 184 du 5 mai 2022, pp. 45-70.

Dans cette résolution, le Parlement européen émet une série de recommandations à destination de la Commission, en vue de renforcer la protection des travailleurs contre l'amiante.

Il souligne que l'amiante reste largement présent dans les bâtiments et infrastructures construits avant 2005, date à laquelle l'Union européenne a interdit l'amiante. L'exposition à cette fibre constitue l'une des principales causes de cancers professionnels. Les travailleurs de la construction sont particulièrement touchés mais ils ne sont pas les seuls.

Dans ses recommandations le Parlement invite la Commission à définir une stratégie européenne pour l'élimination complète de l'amiante (SEETA) dans l'Union, avec une approche intégrée associant plusieurs domaines d'action, qui devraient inclure notamment :

- L'adoption d'une directive-cadre européenne pour les stratégies de désamiantage nationales, comprenant l'évaluation de l'amiante présent dans l'environnement bâti, des délais clairs et réalistes pour un désamiantage en toute sécurité de l'environnement bâti, des exigences minimales pour des registres numériques accessibles au public qui recenseraient tout l'amiante au sein des bâtiments publics ou privés d'un pays, l'exécution d'un plan global de rénovation et de désamiantage du réseau européen de distribution d'eau potable...
- Une mise à jour de la directive 2009/148/CE relative à la protection des travailleurs contre l'amiante au travail, avec l'adoption de dispositions plus fermes qui garantiraient la protection de tous les travailleurs sur les chantiers de désamiantage, y compris les travailleurs intervenant sur le chantier après le désamiantage ; la prise en compte de toutes les professions à risque, y compris les travailleurs des secteurs de la rénovation et de la démolition, les agents chargés de la valorisation des déchets, les mineurs et les sapeurs-pompiers, dans la transposition de ladite directive au niveau national ou encore un abaissement de la valeur limite d'exposition à l'amiante à 0,001 fibre/cm³ avec une période de transition suffisante.
- Une reconnaissance de toutes les maladies liées à l'amiante comme maladies professionnelles et l'indemnisation adéquate des victimes. Cela s'illustrerait par une mise à jour de la recommandation de la Commission du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles afin d'inclure les dernières connaissances scientifiques et médicales disponibles en ce qui concerne les maladies professionnelles, et notamment les maladies liées à l'amiante; une facilitation des procédures de reconnaissance en renversant la charge de la preuve, en particulier si les registres nationaux pour les travailleurs exposés à l'amiante n'ont été créés que récemment ; la création, au niveau national, d'une fonction de médiateur pour aider les victimes de maladies professionnelles dans les procédures de reconnaissance, en particulier dans le cas de maladies liées à l'amiante dont la période de latence est longue ou encore une meilleure évaluation des risques associés à l'exposition indirecte non professionnelle, en particulier pour les proches de travailleurs de l'amiante vivant avec eux-ci ;
- Une modification de la directive 2010/31/UE sur la performance énergétique des bâtiments en introduisant une obligation de recherche et d'enregistrement et de retrait de l'amiante et autres substances dangereuses avant le début de travaux de rénovation ;
- Une proposition législative visant à l'obligation, pour les propriétaires de bâtiments, de faire réaliser une inspection du bâtiment afin de localiser et de déterminer les matériaux contenant de l'amiante avant la vente ou la location du bâtiment et l'établissement d'états d'amiante pour les bâtiments construits avant

2005 ou avant l'année d'une interdiction de l'amiante équivalente au niveau national.

En outre, dans ses recommandations, le Parlement européen invite la Commission à considérer que l'inscription de l'amiante chrysotile à la liste de l'annexe III de la convention de Rotterdam (qui fixe la liste des produits chimiques dont l'exportation nécessite le consentement préalable en connaissance de cause de la partie importatrice) constitue une priorité absolue et il souligne que l'Union européenne, ainsi que les organisations internationales et les pays tiers, devraient travailler ensemble pour parvenir à une interdiction mondiale de l'amiante.

Biocides

Règlement délégué (UE) 2022/825 de la Commission du 17 mars 2022 modifiant l'annexe II du règlement délégué (UE) no 1062/2014 relatif au programme de travail pour l'examen systématique de toutes les substances actives existantes contenues dans des produits biocides visé dans le règlement (UE) no 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. *Journal officiel de l'Union européenne* n° L 147 du 30 mai 2022, pp. 3-21.

Ce règlement modifie l'annexe II du règlement (UE) n° 1062/2014 et dresse une liste actualisée des substances actives existantes contenues dans des produits biocides, en cours d'évaluation par des Etats membres de l'Union européenne, dans le cadre du programme de réexamen des combinaisons substance active/type de produit. La liste est arrêtée au 17 mars 2022.

Décision d'exécution (UE) 2022/835 de la Commission du 25 mai 2022 relative aux objections non résolues concernant les conditions d'octroi d'une autorisation pour le produit biocide «Primer Stain TIP» conformément au règlement (UE) no 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. *Journal officiel de l'Union européenne* n° L 147 du 30 mai 2022, pp. 49-52.

Le produit biocide «Primer Stain TIP» est un produit de protection du bois relevant du type de produits 8, destiné à être utilisé pour le traitement préventif du bois contre les champignons décolorants, les champignons basidiomycètes lignivores et les coléoptères xylophages (larves). Le produit est appliqué à la brosse et au rouleau, par trempage automatique, par trempage manuel et par pulvérisation automatisée, et contient du tébuconazole, du Butylcarbamate d'iodopropyle (IPBC) et de la perméthrine comme substances actives.

Une entreprise allemande a introduit auprès de l'Etat allemand une demande d'autorisation de ce produit, accompagnée d'une demande de reconnaissance mutuelle

simultanée auprès de l'Etat français. La France a communiqué des objections indiquant que les conditions d'autorisation fixées par l'Allemagne ne garantissaient pas le respect de certaines obligations du règlement n° 528/2012 concernant la mise à disposition sur le marché et l'utilisation des produits biocides et en particulier le fait que le produit biocide ne devait pas avoir, par lui-même ou à cause de ses résidus, d'effet inacceptable immédiat ou différé sur la santé humaine.

Saisie du dossier et après évaluation, la Commission européenne estime dans cette décision que le «Primer Stain TIP» peut faire l'objet d'une procédure d'autorisation simplifiée. Elle considère, qu'il n'est pas susceptible d'avoir d'effet inacceptable immédiat ou différé sur la santé, à condition que soit mentionnée, dans l'autorisation et sur l'étiquette, la condition suivante relative à son utilisation: «Le port de gants de protection contre les produits chimiques répondant aux exigences de la norme européenne EN 374 (matériau des gants à spécifier par le titulaire de l'autorisation dans les informations sur le produit) est requis pour une application à la brosse et au rouleau ou par trempage automatique; le port de gants de protection contre les produits chimiques répondant aux exigences de la norme européenne EN 374 (matériau des gants à spécifier par le titulaire de l'autorisation dans les informations sur le produit) et d'une combinaison relevant au minimum du type 6, tel qu'il est spécifié dans la norme européenne EN 13034, est requis pour une application par trempage manuel et par pulvérisation automatisée; et le port de gants de protection contre les produits chimiques répondant aux exigences de la norme européenne EN 374 (matériau des gants à spécifier par le titulaire de l'autorisation dans les informations sur le produit) est requis pour le traitement manuel subséquent du bois fraîchement traité. Ceci est sans préjudice de l'application par les employeurs de la directive 98/24/CE du Conseil et d'autres actes législatifs de l'Union dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail».

La décision ajoute toutefois, que si le demandeur de l'autorisation identifie des mesures techniques ou organisationnelles efficaces et que l'autorité délivrante convient du fait que ces mesures conduisent à un niveau de réduction de l'exposition équivalent ou supérieur, ou encore si l'autorité délivrante elle-même identifie des mesures conduisant à un niveau de réduction de l'exposition équivalent ou supérieur, ces mesures devraient remplacer le port d'un équipement individuel de protection et être indiquées dans l'autorisation et sur l'étiquette du produit biocide.

Étiquetage

Règlement délégué (UE) 2022/692 de la Commission du 16 février 2022 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le 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 129 du 3 mai 2022, pp. 1-17.

Ce règlement européen porte adaptation du règlement n°1272/2008 du 16 décembre 2008 dit CLP relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et mélanges.

Trente-neuf entrées sont ajoutées à la liste des classifications et étiquetages harmonisés des substances dangereuses. Il s'agit en particulier du propylbenzène (CAS n° 103-65-1), de la benzophénone (119-61-9) ou du bromure d'ammonium (CAS n° 12124-97-9).

Parallèlement dix sept entrées sont actualisées et concernent notamment en particulier l'étiquetage du cumène (CAS n° 98-82-8) ou du bisphénol A (CAS n° 80-05-7).

Rectificatif au règlement délégué (UE) 2022/692 de la Commission du 16 février 2022 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le 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 146 du 25 mai 2022, p. 150.

Ce rectificatif vient préciser que le règlement 2022/692 présenté ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} décembre 2023. Cependant, les producteurs de substances et mélanges concernés pourront appliquer au choix, les classifications et étiquetages introduits par le texte, à compter de son entrée en vigueur, à savoir le 23 mai 2023.

Limitation d'emploi

Arrêté du 4 mai 2022 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'Environnement. Journal officiel du 14 mai 2022, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'article R. 543-171-3 du Code de l'environnement prévoit que les équipements électriques et électroniques

mis sur le marché, y compris les câbles et les pièces détachées destinées à leur réparation, à leur réemploi, à la mise à jour de leurs fonctionnalités ou au renforcement de leur capacité, ne peuvent contenir aucune des substances énumérées à l'annexe II de la directive 2011/65/UE du 8 juin 2011 relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques, dans une concentration en poids dans les matériaux homogènes supérieure à celle précisée par cette même annexe.

Le même article R. 543-171-3 précise toutefois que les annexes III et IV de la directive 2011/65/UE du 8 juin 2011 listent une série d'applications bénéficiant, dans certaines conditions, d'exemptions à l'interdiction d'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.

Au niveau national, c'est l'arrêté du 5 mars 2020 modifié relatif à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques qui détermine la teneur des règles résultant de l'application des annexes II, III et IV de la directive 2011/65/UE compte tenu des modifications qui peuvent y être apportées par des directives déléguées.

L'annexe III de la directive 2011/65/UE ayant été modifiée et complétée par une série d'actes délégués, cet arrêté du 4 mai 2022 met à jour en conséquence, dans un souci de transparence et de lisibilité du droit, les références de ces actes délégués, dans l'arrêté du 5 mars 2020.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE PHYSIQUE

Installations électriques /matériel Elec- trique

Décision d'exécution (UE) 2022/713 de la Commission du 4 mai 2022 modifiant la décision d'exécution (UE) 2019/1956 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux appareils de chauffage des liquides, aux chargeurs de batterie, aux chauffe-eau instantanés, aux appareils de chauffage à accumulation, aux toilettes, aux cabines de douche multifonctions, aux appareils d'exposition de la peau aux rayonnements ultraviolets et infrarouges et à d'autres matériels électriques conçus pour être employés dans certaines limites de tension.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 133 du 10 mai 2022, pp. 17-27.

L'article 12 de la directive 2014/35/UE du 26 février 2014 relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché du matériel électrique destiné à être employé dans certaines limites de tension prévoit que le matériel électrique conforme à des normes harmonisées ou à des parties de normes harmonisées dont les références ont été publiées au Journal officiel de l'Union européenne est présumé conforme aux règles de sécurité détaillées à l'annexe I de ladite directive et applicables lors de la conception des matériels électriques.

Dans ce contexte, cette décision actualise une liste de normes européennes harmonisées, dont le respect par certains appareils à laser, matériels de soudage à l'arc ou appareils électriques de mesurage notamment, donnent présomption de conformité aux règles de sécurité prévues par la directive 2014/35/UE.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport routier

Arrêté du 27 avril 2022 modifiant l'arrêté du 3 janvier 2008 relatif au programme et aux modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs.

Ministère chargé des transports. Journal officiel du 4 mai 2022, texte n° 59 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Cet arrêté modifie les modalités de la formation professionnelle initiale (FIMO) et continue (FCO) des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs.

Parmi les objectifs de la formation initiale minimale ainsi que de la formation continue obligatoires, figure désormais la réduction de l'incidence de la conduite sur l'environnement au même titre que la connaissance des règles de sécurité.

Concernant la durée de la FIMO et de la FCO, des temps de conduite spécifiques devront être spécifiquement consacrés au perfectionnement à l'éco-conduite, et sans possibilité de recourir à un simulateur haut de gamme pour la FIMO.

Les annexes de l'arrêté du 3 janvier 2008 détaillant les thématiques des formations sont actualisées pour prendre en compte ces nouveautés.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2022.

Vient de paraître...

PUBLICATIONS JURIDIQUES – INRS

Focus juridique : Document unique d'évaluation des risques professionnels : quelles évolutions ?

Mis en ligne sur le site de l'INRS

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

Ce mois-ci, le focus porte sur les évolutions réglementaires récentes concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), avec en particulier, le décret du 18 mars 2022 qui a apporté diverses précisions concernant ce document, qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et retranscrit les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs mise en œuvre par l'employeur. Il doit dorénavant également assurer la traçabilité collective de ces expositions.

Le focus répond aux questions suivantes :

- Le contenu du DUERP a-t-il évolué ?
- Quelles sont les évolutions concernant l'archivage et la conservation du DUERP ?
- Qui sont les acteurs pouvant participer à l'élaboration et la mise à jour du DUERP ?
- Les modalités d'accès au DUERP ont-elles évolué ?

Jurisprudence

SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ EN FORFAIT-JOURS ET OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Cour de cassation (Chambre sociale), 2 mars 2022, n° 20-16.683

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, embauché en 2006, en tant que médecin du travail dans une entreprise, sur la base d'une convention de forfait jours, estime que son employeur n'a pas respecté les règles s'appliquant aux conventions de forfait en jours. Il demande, plusieurs années après son embauche, la nullité de ladite convention, au motif que son entreprise n'avait pas contrôlé l'amplitude de ses journées de travail et sa charge de travail.

La Cour d'appel, retenant le non-respect de ces règles par l'employeur, accueille la demande du salarié et déclare nulle cette convention de forfait jours.

Elle rejette cependant la demande de dommages-intérêts du médecin du travail fondée sur le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Selon la Cour d'appel, les éléments qui lui avaient été soumis ne faisaient pas apparaître un manquement de l'employeur à son obligation de veiller à la santé et à la sécurité de son salarié.

Elle a relevé que les alertes sur la dégradation de l'état de santé du salarié n'étaient apparues qu'à partir de juin 2013. Avant cela, les messages qu'il avait adressés à sa hiérarchie ne concernaient que des demandes de promotion non satisfaites et exprimaient son attachement à la société et à sa

mission. C'est à partir d'août 2013 que les courriels du salarié mentionnaient expressément sa souffrance psychologique ; l'employeur avait alors alerté le médecin du travail chargé du suivi du salarié de la gravité de cette situation.

Selon les juges, ces derniers éléments faisaient apparaître que l'employeur avait réagi conformément à l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu.

Le salarié forme alors un pourvoi devant la Cour de cassation.

Il reproche à la cour d'appel d'avoir constaté un manquement au régime applicable aux conventions de forfait-jours sans en déduire que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation lui donne raison et casse la décision de la cour d'appel.

Elle retient que l'employeur ne justifiait pas avoir pris les dispositions propres à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié étaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail. L'employeur avait en conséquence manqué à son obligation de sécurité en n'assurant pas la protection de la santé

du salarié. Dès lors, il appartenait à la Cour d'appel de vérifier si un préjudice en résultait.

FAUTE INEXCUSABLE ET NECESSAIRE CONSCIENCE DU DANGER

Cour de cassation (2ème chambre civile), 9 décembre 2021, n° 20-13.857

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée embauchée en qualité de vendeuse en charcuterie a été victime d'un accident de travail.

Une porte métallique qu'elle était amenée à emprunter est tombée sur son pied et lui a causé une blessure.

La salariée estimait que son employeur aurait dû avoir conscience du danger que présentait la porte et qu'il aurait dû prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés, ce qu'il n'avait pas fait. En conséquence, elle a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande.

Elle a relevé que le contrôle de l'inspection du travail, réalisé suite à l'accident de la salariée, n'avait révélé aucun défaut de la porte métallique ni aucune anomalie qui aurait pu être à l'origine de l'accident du travail. Cette porte n'avait, par ailleurs, jamais connu de dysfonctionnement.

La cour d'appel en a conclu que l'employeur ne pouvait donc pas avoir conscience d'un quelconque risque auquel aurait été exposée la salariée, et qu'une faute inexcusable à son encontre ne pouvait être retenue.

La salariée forme alors un pourvoi en cassation.

Au soutien de ses prétentions, elle rappelait que l'employeur commet une faute inexcusable dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé un salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Pour établir la conscience que devait avoir l'employeur du danger présenté par la porte, la salariée invoquait l'existence d'un courrier de l'inspection du travail qui avait demandé à l'employeur de veiller aux dispositions du Code du travail relatives aux obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, et en particulier en matière de sécurité des portes. L'inspection du travail invitait également expressément l'employeur à prendre des mesures en ce sens.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle relève que l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger présenté par la porte, dans la mesure où celle-ci n'avait présenté jusque-là aucun dysfonctionnement. Dès lors, en l'absence de conscience du danger, aucune faute inexcusable ne pouvait être établie à l'encontre de l'employeur.