

Sommaire

Focus _____	3
Renforcement du document unique d'évaluation des risques.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	8
Prévention - Généralités _____	8
Organisation - Santé au travail _____	11
Risques chimiques et biologiques _____	13
Risques physiques et mécaniques _____	18
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	20
Environnement _____	20
Vient de paraître... _____	21
Guide sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé. Rôle des SPST pour la traçabilité des expositions, le SPE (suivi post exposition) et le SPP (suivi post professionnel) : cadre juridique, questions à traiter, outils disponibles et recommandations de la société française de médecine du travail. Guide repère - Des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19.	
Jurisprudence _____	24
Refus d'un salarié de conduire un engin dangereux et licenciement abusif.	



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

Renforcement du document unique d'évaluation des risques

Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences, Journal officiel du 20 mars 2022, texte n°27

Pris en application de la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le décret du 18 mars 2022 apporte diverses précisions concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Ce document, qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, retranscrit les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs mise en œuvre par l'employeur. Il doit en outre « assurer la traçabilité collective de ces expositions » tel que le précise désormais l'article L. 4121-3-1 du Code du travail.

Ce décret, publié dans le cadre de la réforme de la prévention en matière de santé et sécurité travail, est ainsi l'occasion de faire le point sur les dispositions applicables en matière d'évaluation des risques et sur les nouveautés entrées en vigueur le 31 mars 2022.

Evolution du contenu du document unique d'évaluation des risques

Première étape de la démarche de prévention, l'évaluation des risques professionnels consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle relève de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

A ce titre, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

A noter : quelques précisions sur la notion d'unité de travail

La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002¹ tel que le précise la notion d'unité de travail. L'unité de travail doit être comprise au sens large afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Ce n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus mais bien une situation de

¹ Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

travail dans laquelle un ou des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger.

La notion d'unité de travail trouve un intérêt si elle décrit des ensembles homogènes de situations d'expositions à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'exposition, les unités de travail peuvent être ainsi définies et structurées. Elles constituent le cadre de l'analyse des risques.

A titre d'exemple, certains dangers ou nuisances (bruit, vapeurs...) dépassent le périmètre du « poste de travail » et peuvent concerner d'autres salariés proches de celui-ci. Dans ce cas, l'unité de travail pourrait être la totalité de l'atelier de production considéré.

L'employeur doit par ailleurs consigner, en annexe du document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs dits de pénibilité, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué ;
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Un contenu différent en fonction de l'effectif de l'entreprise

Parmi les nouveautés entrées en vigueur le 31 mars 2022, une distinction est désormais opérée en fonction de l'effectif des entreprises :

- **pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés**, les résultats de l'évaluation débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionnant (PAPRI Pact) :
 - la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
 - les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
 - un calendrier de mise en œuvre.
- **pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés**, les résultats de l'évaluation devront déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Evaluation de la polyexposition aux agents chimiques

Pris en application de la Loi du 2 août 2021 qui a introduit la notion de polyexposition aux produits chimiques, le décret du 18 mars 2022 ajoute à la liste (non exhaustive) des points que l'employeur doit prendre en compte dans le DUER, les effets combinés de l'ensemble des agents chimiques en cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs d'entre eux (art. R. 4412-6).

Mises à jour du DUER

Conformément aux dispositions de l'article R. 4121-2, dans sa version applicable depuis le 31 mars 2022, la mise à jour du DUER doit être réalisée dans trois hypothèses :

- **au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés ;**

Avant l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, toutes les entreprises quel que soit leur effectif, devaient mettre à jour le DUER, a minima une fois par an. Depuis le 31 mars 2022, cette obligation est

supprimée pour les plus petites entreprises. La mise à jour annuelle ne devient obligatoire que « *dans les entreprises d'au moins onze salariés* » (article R. 4121-2 du Code du travail).

Depuis la Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, le Code du travail précisait toutefois, dans son article L. 4121-3, que lorsque le document unique doit « *faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* ».

Les TPE de moins de 11 salariés sont donc désormais exonérées de la mise à jour annuelle du DUERP.

Les deux autres hypothèses dans lesquelles le DUER doit être mis à jour sont les suivantes :

- **lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;**
- **lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.**

La rédaction de ce dernier élément, mentionné dans le dernier alinéa de l'article R. 4121-2 du Code du travail, a été modifiée. Il était auparavant écrit que la mise à jour du DUER devait être réalisée « *Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie* ». La nouvelle formulation souligne le fait que, si l'employeur a connaissance de quelque information que ce soit, qui puisse avoir un impact sur l'évaluation d'un risque ou qui en crée un nouveau, le DUER doit alors être mis à jour.

Chaque mise à jour doit alors déboucher sur des actions de prévention, si cela s'avère nécessaire.

Enfin, il convient de noter que la mise à jour du PAPRIACT ou de la liste des actions de prévention et de protection mentionnés au III de l'article L. 4121-3-1 doit être effectuée à chaque mise à jour du DUER, si nécessaire.

Archivage et conservation du DUER

La nouveauté également introduite dans le cadre de la réforme de la prévention en santé au travail, est l'obligation pour l'employeur de conserver le DUER pour une durée minimale qui ne peut être inférieure à quarante ans, dans ses versions successives et de le tenir à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs, ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès durant toute cette période.

A cette fin, le DUER et ses mises à jour doivent faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette obligation de dépôt dématérialisé du DUER sera applicable à compter :

- du 1^{er} juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUER sur un portail numérique, l'employeur doit conserver ses versions successives au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé, selon sa propre organisation.

Une participation collective à l'évaluation des risques

L'élaboration du DUER résulte d'une approche collective de la prévention des risques professionnels, dans le cadre du dialogue social, même si le choix des mesures de prévention, du plan d'actions et de la démarche dans sa globalité relève, au final de l'initiative et de la responsabilité de l'employeur.

Les textes renforcent la collégialité de l'élaboration du document unique à plusieurs niveaux :

- **Le Comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**, peuvent apporter leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE doit désormais être consulté sur le DUER et ses mises à jour.

La liste des actions de prévention et de protection prévues soit dans le PAPRIACT (pour les entreprises de plus de 50 salariés) ou dans le plan d'actions (pour les PME) doit par ailleurs être présentée au CSE².

En outre, dans les établissements dotés d'un CSE, le DUER est toujours utilisé pour l'établissement du rapport annuel du CSE « *faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines* »³.

- **Le service de prévention et de santé au travail (SPST)** peut également participer à l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Le DUER doit d'ailleurs lui être transmis par l'employeur à chaque mise à jour⁴. Alors que le DUER était accessible au « *médecin du travail et aux professionnels de santé mentionnés à l'article L. 4624-1* », il doit maintenant être tenu à la disposition du SPST dans son ensemble.

Cette équipe peut comprendre : des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des infirmiers, mais aussi des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP et des assistants de services de santé au travail).

- **Le salarié compétent** désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise au titre de l'article L. 4644-1 du Code du travail, peut également contribuer à l'évaluation des risques professionnels.
- Enfin, **les branches professionnelles** peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du DUER, au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction.

Mise à disposition du DUER

Le DUER et ses versions antérieures sont tenus à la disposition, pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration :

- des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise. La communication des versions du DUER antérieures à celle en vigueur à la date de la demande peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur. Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical ;
- des membres de la délégation du personnel du CSE ;
- du service de prévention et de santé au travail ;
- des agents du système d'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;
- des inspecteurs de la radioprotection en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

² Articles L. 2312-5 et L. 2312-27 du Code du travail.

³ Articles R. 4121-3 et L. 2312-27 du Code du travail.

⁴ Article L. 4121-3-1 du Code du travail.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUER doit par ailleurs être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Décret n° 2022-374 du 16 mars 2022 relatif à la composition et au fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 17 mars 2022, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) sont chargés d'examiner les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles (MP) lorsqu'elles ne remplissent pas les conditions des tableaux de MP ou que la maladie n'est pas inscrite dans un tableau.

Le décret n° 2022-374 modifie la composition et le fonctionnement des CRRMP.

Il prévoit notamment la possibilité de recourir, en cas d'indisponibilité du médecin inspecteur du travail et sous certaines conditions, à un médecin particulièrement compétent en matière de pathologies professionnelles, en activité ou retraité (article D. 461-27 du Code de la sécurité sociale modifié).

Afin d'améliorer le délai dans lequel l'avis du comité sera rendu, le décret autorise le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) à donner compétence, pour une durée maximale de 6 mois renouvelable, à un autre CRRMP que celui qui aurait été saisi en application des règles de compétence territoriale de

droit commun (article D. 461-28 du Code de la sécurité sociale modifié).

Enfin, il est précisé que le CRRMP compétent pour examiner les demandes de reconnaissance de MP formées par les assurés de Mayotte est celui de La Réunion (article 12 du décret n° 2009-1576 du 16 décembre 2009 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2006-1588 du 13 décembre 2006 relative au régime de prévention, de réparation et de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles à Mayotte modifié).

Tarification

Arrêté du 11 mars 2022 relatif à la répartition du produit des majorations de retard et des pénalités dues par les redevables entre les branches du régime général de sécurité sociale pour 2022.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 17 mars 2022, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce texte répartit, pour l'exercice 2022, le produit des majorations de retard et des pénalités dues par les redevables entre les cinq branches du régime général, après consolidation des montants par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

Le pourcentage de ce produit attribué à la CNAM – branche accidents du travail et maladies professionnelles est de 4,3 %.

Arrêté du 14 mars 2022 modifiant l'arrêté du 24 décembre 2021 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2022.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 22 mars 2022, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

EVALUATION DES RISQUES

Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 20 mars 2022, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Les principales dispositions de ce texte sont présentées dans le focus de ce bulletin en page 3.

LANCEURS D'ALERTE

Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Parlement. Journal officiel du 22 mars 2022, texte n° 2 (www.legifrance.gouv.fr – 11 p.).

Cette loi transpose en droit national la directive n° 2019/2937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Elle modifie la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « loi Sapin 2 » qui a créé un statut unifié des lanceurs d'alerte et a mis en place une protection globale attachée au lanceur d'alerte contre les différentes formes de représailles auxquelles il s'expose.

Le texte modifie la définition du lanceur d'alerte.

Il est désormais précisé qu'il s'agit de toute personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

La loi actualise également les modalités de la procédure de signalement et crée la possibilité pour le lanceur d'alerte, de recourir directement à un canal de signalement externe. Dans le champ professionnel par exemple, le lanceur d'alerte n'est plus tenu de passer forcément, au préalable, par un signalement en interne auprès de son supérieur hiérarchique.

En outre, les protections spécifiques dont bénéficient les lanceurs d'alerte sont renforcées : garanties de confidentialité qui entourent un signalement, liste des représailles interdites, irresponsabilité des lanceurs d'alerte du fait de leur signalement, etc.

Concernant la protection des lanceurs d'alerte, un nouvel article L.1121-2 inséré dans le Code du travail prohibe spécifiquement certaines mesures de représailles qu'il mentionne (sanctions, licenciement, mesures discriminatoires, etc.) à l'encontre d'une personne qui aurait signalé ou divulgué des informations dans les conditions de la loi. Cet article entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2022. Parallèlement, l'article L.1132-3-3 du Code du travail modifié par la loi interdit toute mesure discriminatoire (du recrutement au licenciement, en passant par l'accès à un stage ou une formation), directe ou indirecte, à l'encontre d'une personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime.

Par ailleurs, la loi modifie les conditions de protection qui sont prévues dans le Code du travail pour les personnes ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements, ou pour les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits. Ces personnes bénéficient désormais des protections spécifiques prévues pour les lanceurs d'alerte contenues dans le nouvel article L.1121-2 du Code du travail.

Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte.

Parlement. Journal officiel du 22 mars 2022, texte n° 1 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

L'article 71-1 de la Constitution dispose que le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public, ou à l'égard duquel la loi organique lui attribue des compétences.

Ces missions ont été précisées par l'article 4 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 modifiée par la loi organique du 9 décembre 2016, qui a confié à cette autorité, la mission d'orienter vers les autorités compétentes, toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi ainsi que la mission de veiller aux droits et libertés de cette personne.

Dans ce contexte, cette loi organique du 21 mars 2022 transpose en droit national la directive n° 2019/2937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et renforce le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, en l'étendant, en matière d'orientation, de protection et d'accompagnement des lanceurs d'alertes.

Parallèlement, un article 35-1 est introduit dans la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 modifiée qui précise les missions du Défenseur des droits, en particulier les conditions dans lesquelles il oriente ou réoriente une alerte, ainsi que les prérogatives dont il peut faire usage pour traiter les signalements relevant de son champ de compétence.

Gens de mer

Arrêté du 15 février 2022 modifiant l'arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer.

Ministère chargé de la mer. Journal officiel du 6 mars 2022, texte n° 45, (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.)

L'article L. 5521-1 du Code des Transports et les conventions internationales de l'Organisation maritime internationale prévoient une condition d'aptitude médicale des gens de mer, pour l'exercice de fonctions à bord d'un navire.

Les normes d'aptitude médicale à la navigation de ces personnels ont été définies par un arrêté du 3 août 2017.

Dans ce contexte, cet arrêté du 15 février 2022 modifie certaines de ces conditions et normes d'aptitude médicale à la navigation, en particulier la nature et la périodicité des examens audiométriques, ainsi que les contre-indications médicales à la pratique de la navigation touchant la sphère Oto-rhino-laryngologique.

Plates formes numériques

Communication de la Commission – Approbation du contenu d'un projet de communication de la Commission – Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 123 du 18 mars 2022, pp 1-11.

Dans ce document, la Commission européenne informe de l'approbation, le 9 décembre 2021, du contenu d'un projet de communication intitulée « Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés ».

Le contenu du projet de communication est reproduit en annexe du document.

Le projet de lignes directrices a pour objet de clarifier les circonstances dans lesquelles le droit de la concurrence ne fait pas obstacle aux conventions collectives visant à améliorer les conditions de travail de certains indépendants, en l'occurrence des personnes qui travaillent entièrement seules et n'emploient pas d'autres personnes.

Se fondant sur la jurisprudence existante, le projet de lignes directrices décrit en premier lieu, les circonstances dans lesquelles les indépendants sans salariés sont comparables à des travailleurs et ne relèvent donc pas de l'article 101 du traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE).

Il recense trois catégories d'indépendants sans salariés dans cette situation:

- les indépendants sans salariés économiquement dépendants, c'est-à-dire les indépendants sans salariés qui fournissent leurs services exclusivement ou principalement à une seule contrepartie. Afin de faciliter cette évaluation, le projet de lignes directrices prévoit que les indépendants sans salariés qui dépendent d'une seule contrepartie pour au moins 50 % de leurs revenus professionnels sont considérés comme économiquement dépendants ;
- les indépendants sans salariés qui travaillent aux côtés de travailleurs, c'est-à-dire les indépendants sans salariés qui assurent des tâches identiques ou similaires «aux côtés» de travailleurs travaillant pour la même contrepartie ;
- les indépendants sans salariés qui fournissent leurs services à une plateforme de travail numérique ou par l'intermédiaire d'une telle plateforme. Cette catégorie reflète la tendance croissante de la jurisprudence nationale et des lois nouvellement introduites reconnaissant la dépendance économique de ces indépendants sans salariés à l'égard des plateformes de travail numériques.

En second lieu, le projet précise également que certaines conventions ne déclencheraient pas une intervention de la Commission au titre de l'article 101 du TFUE. Cela concernerait les cas dans lesquels des indépendants sans salariés éprouvent des difficultés à influencer sur leurs conditions de travail, parce qu'ils se trouvent dans une faible position de négociation. Alors que les marchés du travail ont évolué, tant dans le monde en ligne que dans le monde «hors ligne», certains indépendants ne jouissent pas, en effet, de l'indépendance associée normalement au statut d'indépendant. Cela a pour conséquence que certains peuvent avoir des difficultés à améliorer leur situation et être exposés à une détérioration de leurs conditions de travail, et notamment à une baisse de revenu.

Organisation Santé au travail

INSPECTION DU TRAVAIL

Arrêté du 18 mars 2022 portant répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 mars 2022, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr - 2p.)

ORGANISMES AGRÉÉS / ACCRÉDITÉS

Arrêté du 20 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2021 portant désignation temporaire d'organismes pouvant procéder aux contrôles et mesures en matière d'aération et d'assainissement des locaux de travail prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 2 mars 2022, texte n° 22, (www.legifrance.gouv.fr - 2p.)

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Surveillance de l'état de santé

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 17 mars 2022, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr, 4 p.)

Pris en application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail, ce décret apporte des précisions sur la mise en œuvre de la surveillance post-exposition, sur l'organisation d'une visite de pré-reprise et d'une visite de reprise, ainsi que sur la mise en place de la convention de rééducation professionnelle pour les salariés déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque de désinsertion professionnelle.

Concernant la surveillance post-exposition

La visite médicale post-exposition, instaurée par la loi n° 2018-207 du 29 mars 2018, est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2021, suite à la publication du décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite. Cette visite était alors réservée aux salariés en fin de carrière, ayant bénéficié, au cours de leur vie professionnelle :

- d'un suivi individuel renforcé (SIR) ;
- ou bien d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques particuliers, antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de SIR.

A noter : les risques particuliers sont ceux mentionnés à l'article R. 4624-23, I du Code du travail : risques liés à une exposition à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes ou biologiques, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute, etc.

La loi du 2 août 2021 a par la suite étendu le dispositif en prévoyant l'organisation, à compter du 31 mars 2022, d'une visite médicale post-exposition, dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition des salariés à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ en retraite.

C'est dans ce contexte que le décret du 16 mars 2022 modifie les articles R. 4624-28-1 à R. 4624-28-3 du Code du travail, ainsi que l'article R. 717-16-3 du Code rural et de la pêche maritime, pour tenir compte de l'élargissement du dispositif et en particulier de la mise en place d'une surveillance post-exposition.

A noter : le paragraphe du Code du travail intitulé « Visite médicale de fin de carrière » est désormais dénommé « Surveillance post-exposition ou post-professionnelle ».

Ainsi, l'employeur doit informer le service de prévention en santé au travail (SPST), dès qu'il a connaissance :

- de la cessation de l'exposition d'un travailleur de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant d'un SIR ;
- ou du départ ou de la mise à la retraite d'un salarié exposé au cours de sa carrière à de tels risques.

L'employeur informe également le salarié de cette démarche. À défaut, ce dernier peut demander directement au service de prévention en santé au travail le bénéfice d'une visite médicale, durant le mois précédant la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition (art. R. 4624-28-2 modifié).

Une fois informé, le SPST détermine, par tout moyen, si le travailleur remplit les critères pour bénéficier de la visite et, le cas échéant, organise celle-ci (art. R. 4624-28-2 modifié).

Lorsqu'un travailleur estime remplir les conditions pour bénéficier d'une telle visite et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant la date de cessation de l'exposition ou son départ, et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition demander à bénéficier de cette

visite directement auprès de son SPST. Il informe son employeur de sa démarche.

À l'issue de la visite, le médecin du travail établit un document dressant l'état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels, et le verse au dossier médical en santé au travail (DMST).

Lorsque le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs de ces facteurs de risques ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail met en place, le cas échéant, la surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale.

Concernant la visite de pré-reprise

Cette visite peut désormais être organisée dès 30 jours d'arrêt de travail, alors qu'auparavant, un délai de trois mois d'arrêt de travail était prévu. L'objectif recherché est d'organiser cette visite le plus tôt possible, pour permettre à la fois d'identifier toutes les situations susceptibles d'engendrer un risque de désinsertion professionnelle et mettre en œuvre des solutions adaptées suffisamment en amont de la reprise (article R. 4624-29 du Code du travail).

Concernant la visite de reprise

Conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31, modifié par le décret du 16 mars, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, sans condition de durée d'arrêt ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail (un délai de 30 jours était antérieurement prévu) ;
- après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (le délai de 60 jours a été ajouté dans les conditions).

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention en santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Concernant la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Cette convention, mise en œuvre à l'issue de l'arrêt de travail, permet aux salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude, de se réadapter ou se former à un nouveau métier si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi. Le dispositif est étendu dans la mesure où il ne cible plus uniquement les travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

inaptes. Le décret prévoit par ailleurs les modalités de versement de la rémunération au salarié au cours de la convention de rééducation professionnelle en entreprise et les modalités de partage de la prise en charge de la rémunération entre les entreprises et l'assurance maladie.

Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 17 mars 2022, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.)

L'article L. 1226-1-3 du Code du travail, créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a créé un rendez-vous de liaison, entre le salarié absent en arrêt de travail et l'employeur, associant le service de prévention en santé au travail. Il ne s'agit ni d'une visite médicale, ni d'un examen, mais d'un entretien, organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ayant pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Il est destiné aux salariés en arrêts de travail, consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non.

En application de ces dispositions, l'article 2 du décret du 16 mars 2022 précise que la durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de trente jours.

En pratique, l'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation d'un tel entretien. Dans tous les cas, le salarié est en droit de le refuser et aucune conséquence ne peut être tirée de son refus. Compte tenu de son objet, l'entretien peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail du salarié.

Le décret définit également les règles applicables à l'essai encadré mentionné à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale. L'essai encadré est un dispositif de l'Assurance Maladie permettant à un assuré en arrêt de travail de tester ses capacités à reprendre un poste de travail dans son entreprise ou dans une autre entreprise, sans perdre le bénéfice de ses indemnités journalières.

Le bénéfice de l'essai encadré est ouvert, à leur demande et dès lors qu'ils sont en arrêt de travail, aux :

- salariés relevant du régime général ;
- bénéficiaires d'un contrat de mission temporaire ou d'apprentissage ;
- stagiaires de la formation professionnelle.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 31 mars 2022.

Risques chimiques et biologiques

RISQUES BIOLOGIQUES

Covid-19

Décret n° 2022-352 du 12 mars 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 13 mars 2022, texte n° 25, (www.legifrance.gouv.fr - 4 p.)

Dans un contexte de stabilisation de la situation sanitaire liée à la Covid-19, ce décret précise l'évolution des mesures de lutte contre ce virus, à compter du 14 mars 2022 et modifie le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021.

Il met fin à l'obligation de distanciation sociale d'au moins un mètre entre deux personnes et suspend également le pass vaccinal.

L'obligation générale de port du masque est levée.

Le port du masque reste cependant obligatoire dans les transports collectifs de voyageurs (navires, avions, véhicules de transport public collectif de voyageurs, véhicules de transport public particulier de personnes, services de transport d'utilité sociale, véhicules utilisés pour le covoiturage) pour les personnes de plus de 6 ans.

Il peut en outre, être rendu obligatoire pour l'accès aux services et établissements de santé, aux établissements de santé des armées, ainsi qu'aux services et établissements médico-sociaux.

Pour l'ensemble des locaux accessibles aux patients, l'obligation de port du masque peut aussi être imposée, par les responsables de ces structures, dans les lieux dans lesquels exercent les professions médicales, notamment les cabinets médicaux, les centres de santé et les maisons de santé pluri-professionnelles, les lieux dans lesquels exercent les auxiliaires médicaux notamment les cabinets infirmiers et les cabinets de masso-kinésithérapie, les lieux dans lesquels exercent les psychologues, les ostéopathes, les chiropracteurs et les psychothérapeutes, les pharmacies d'officine ou encore les laboratoires de biologie médicale.

Enfin, les employeurs des professionnels effectuant des interventions au domicile de personnes âgées ou handicapées peuvent leur imposer le port du masque à l'occasion de leurs interventions.

Le pass sanitaire est, lui, maintenu pour accéder aux établissements de santé et aux établissements médico-sociaux.

Concernant les opérations de transport de marchandises, le décret précise que les mesures d'hygiène (lavage régulier des mains à l'eau et au savon ou friction avec une solution pour la désinfection des mains notamment, à l'exception du port du masque) doivent être observées par les conducteurs de véhicules de transport, ainsi que par les personnels des lieux de chargement ou de déchargement. Lorsque les lieux de chargement ou de déchargement ne sont pas pourvus d'un point d'eau, une solution pour la désinfection des mains conforme à la norme EN 14476 doit être mise à disposition. Le véhicule est, en outre, équipé d'une réserve d'eau et de savon ainsi que de serviettes à usage unique, ou d'une solution pour la désinfection des mains conforme à la norme EN 14476.

Lorsque ces mesures sont respectées, le décret précise qu'il ne peut être refusé à un conducteur de véhicules de transport, l'accès à un lieu de chargement ou de déchargement, y compris à un point d'eau lorsque ce lieu en est pourvu, pour des raisons sanitaires liées à l'épidémie de Covid-19.

Décret n° 2022-418 du 24 mars 2022 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 mars 2022, texte n° 26, (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.)

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'article 10 de la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 a reconduit la possibilité de reporter certaines visites effectuées dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs, par les services de prévention en santé au travail. Il prévoit que les visites qui peuvent faire l'objet d'un report d'un an maximum sont celles dont l'échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et une date qui sera fixée par décret et ne pouvant excéder le 31 juillet 2022.

Dans ce contexte, ce décret fixe, au 30 avril 2022, la date maximale d'échéance de la visite de suivi de l'état de santé du travailleur qui peut faire l'objet d'un report.

Parallèlement, il précise que les visites ayant déjà été reportées et qui auraient dû intervenir entre le 15 décembre 2021 et le 30 avril 2022, en application de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020, peuvent être à nouveau reportées, dans la limite de six mois à compter de cette échéance.

Le décret liste, par ailleurs, les visites et examens qui ne peuvent faire l'objet d'aucun report. Il s'agit notamment :

- de l'examen médical d'aptitude initial prévu à l'article R. 4624-24 du Code du travail dans le cadre du suivi individuel renforcé ;
- de l'examen d'aptitude périodique pour les travailleurs exposés à des rayonnements ionisants classés en

catégorie A (article R. 4451-57 du Code du travail) ;

- des visites de reprise prévues à l'article R. 4624-31 et de pré-reprise prévues aux articles R. 4624-29 et R. 4626-29-1 du Code du travail ;
- des visites d'information et de prévention initiale prévues à l'article R. 4624-10 du Code du travail concernant les travailleurs handicapés ; les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ; les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant ; les travailleurs de nuit ; les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4453-3 du Code du travail sont dépassées ou encore les travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2.

Déchets d'activités de soins

Arrêté du 22 février 2022 modifiant l'arrêté du 28 mars 2019 relatif à la mise en œuvre d'une expérimentation portant sur la valorisation des déchets issus du prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 2 mars, texte n° 38, (www.legifrance.gouv.fr - 1p.)

Cet arrêté prolonge jusqu'au 31 janvier 2027, la mise en œuvre de l'expérimentation ayant pour objet la valorisation de la matière des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés (DASRI). Les DASRI pouvant faire l'objet d'une valorisation, dans certaines conditions, sont ceux ayant été soumis à un prétraitement par désinfection au moyen d'un appareil de prétraitement par désinfection, disposant d'une attestation de conformité valide délivrée par le Laboratoire national d'essais.

RISQUES CHIMIQUES

Biocides

Arrêté du 22 mars 2022 modifiant l'arrêté du 9 octobre 2013 relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 29 mars 2022, texte n° 2, (www.legifrance.gouv.fr - 6 p.).

L'arrêté du 9 octobre 2013 a rendu obligatoire, à compter du 1^{er} juillet 2015, la détention d'un certificat individuel obtenu après une formation auprès d'un organisme habilité, pour tout professionnel appliquant certains produits biocides ou pour tout distributeur de ces produits. Sont concernés les produits biocides de protection du bois, de lutte contre les rongeurs, de lutte contre les oiseaux, de lutte contre les insectes ou de lutte contre d'autres vertébrés.

Dans ce contexte, cet arrêté modifie les conditions d'obtention du certificat Certibiocide, par les personnes ayant suivi la formation.

Il actualise en particulier les différents programmes de formation.

Il prévoit désormais également la réalisation d'un test de trente questions validé par le ministère en charge de l'environnement, à la suite de la formation, pour vérifier l'acquisition des compétences par le candidat. Pour valider l'obtention de la certification, vingt réponses justes sur les trente questions sont exigées. Les candidats ne validant pas ces vingt réponses suivent une formation complémentaire de consolidation des compétences avant d'obtenir l'attestation de formation.

CMR

Directive (UE) 2022/431 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2022 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 88 du 16 mars 2022, pp. 1-13.

Afin de renforcer la protection des travailleurs exposés à des agents chimiques dangereux sur leur lieu de travail, cette directive modifie certaines dispositions de la directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Il est prévu que la directive 2004/37/CE couvre désormais les substances toxiques pour la reproduction. Sont donc intégrés dans le champ d'application du texte, les

substances ou mélanges qui sont classés dans la catégorie 1A (substances dont la toxicité pour la reproduction humaine est avérée) ou 1B (substances présumées toxiques pour la reproduction humaine) par le règlement européen dit « CLP ».

Concernant les dispositions à mettre en œuvre par l'employeur, pour réduire l'exposition à des agents reprotoxiques, la directive opère une distinction entre les substances reprotoxiques dites sans seuil (c'est-à-dire pour lesquelles il peut y avoir des effets nocifs sur leur santé quel que soit le niveau de l'exposition), et les substances reprotoxiques à seuil (pour lesquelles il existe un niveau sûr d'exposition en deçà duquel il n'y a aucun risque pour la santé des travailleurs).

Lorsque l'élimination ou la substitution de l'agent reprotoxique sans seuil, par une substance non ou moins dangereuse ou que l'utilisation de celle-ci dans un système clos n'est pas possible, l'employeur doit mettre en place des mesures pour que le niveau d'exposition des travailleurs, à la substance sans seuil, soit réduit aussi bas qu'il est techniquement possible.

Parallèlement, lorsqu'il n'est techniquement pas possible d'utiliser ou de fabriquer une substance reprotoxique avec seuil dans un système clos, la directive prévoit que l'employeur doit veiller à ce que le risque lié à l'exposition des travailleurs à cet agent soit réduit au minimum.

Les dispositions relatives à la formation des travailleurs sont renforcées. La formation à la sécurité doit désormais, en effet, tenir compte des risques résultant de l'exposition des travailleurs à des agents cancérogènes ou mutagènes ou à des substances reprotoxiques (CMR) nouveaux ou contenus dans des médicaments dangereux.

Concernant le suivi de l'état de santé, les nouvelles dispositions prévoient que la liste tenue par l'employeur qui recense les travailleurs employés à des activités présentant un risque d'exposition à des agents reprotoxiques ainsi que le dossier médical individuel de ces travailleurs doivent être conservés pendant au moins cinq ans, après la fin de l'exposition.

A l'annexe III de la directive 2004/37/CE qui dresse une liste de valeurs limites d'exposition professionnelles (VLEP), la valeur sur 8 heures relative au benzène (CAS n° 71-43-2) est abaissée à 0,66 mg/m³ ou 0,2 ppm, à compter du 5 avril 2026. Etant donné que cette valeur limite révisée peut être difficile à respecter à court terme dans certains secteurs, une période transitoire de 4 ans est cependant prévue. Ainsi la VLEP du benzène restera à 3,25 mg/m³ jusqu'au 5 avril 2024 et passera à 1,65 mg/m³ du 5 avril 2024 au 5 avril 2026.

Parallèlement, les valeurs limites jusqu'ici indicatives, de 12 substances reprotoxiques, issues des directives prises en application de la directive 98/24/CE concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail, sont désormais intégrées dans l'annexe III de la directive 2004/37/CE et deviennent par-là contraignantes. Les agents chimiques concernés sont notamment le N,N-Diméthylacétamide (CAS : n° 127-19-5), le 2-

Ethoxyéthanol (CAS n° 110-80-5) ou le mercure. De plus, les valeurs limites contraignantes pour le plomb et ses composés inorganiques (VLEP et valeur limite biologique) contenues dans la directive 98/24/CE sont incluses dans la directive 2004/37/CE modifiée.

Par ailleurs, le texte introduit des VLEP pour deux nouveaux agents cancérogènes. Il s'agit de l'acrylonitrile (CAS n° 107-13-1) pour lequel la valeur limite de 1 mg/m³ entrera en vigueur le 5 avril 2026 et des composés du nickel avec une VLEP de 0,01 mg/m³ pour la fraction alvéolaire, et de 0,05 mg/m³ pour la fraction inhalable, à compter du 18 janvier 2025. Pour ces derniers, une période transitoire s'étendant jusqu'au 17 janvier 2025 inclus est introduite, au cours de laquelle une valeur limite de 0,1 mg/m³ pour la fraction inhalable des composés du nickel devrait s'appliquer.

Enfin, la directive prévoit l'obligation pour la Commission européenne de présenter un plan d'actions, au plus tard le 31 décembre 2022, pour l'adoption ou la révision de VLEP contraignantes pour au moins 25 substances CMR, d'évaluer la nécessité de revoir la valeur limite existante pour la poussière de silice cristalline alvéolaire ou encore de proposer, si nécessaire, avant fin 2024, une nouvelle valeur limite pour le Cobalt et ses composés inorganiques.

La directive devra être transposée en droit national, le 5 avril 2024, au plus tard.

Limitation d'emploi

Arrêté du 28 janvier 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 13 mars 2022, texte n° 3, (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

La directive 2011/65/ UE relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (EEE) énumère une liste de substances dont l'utilisation est interdite dans les EEE, dans certaines conditions ou concentration en poids.

L'annexe IV de la directive précise cependant les conditions dans lesquelles certains EEE sont exemptés de l'interdiction d'utilisation de certaines substances dangereuses.

En droit national, l'article R. 543-171-3 du Code de l'environnement qui pose le principe de l'interdiction de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques fait directement référence à l'annexe II de la directive 2011/65/ UE, pour la liste des substances concernées par l'interdiction. Il fait parallèlement référence à l'annexe IV de la directive 2011/65/ UE pour ce qui concerne la liste des exemptions aux interdictions.

La liste de l'annexe IV de la directive étant régulièrement modifiée et complétée par voie d'actes délégués successifs, un arrêté du 5 mars 2020 modifié, relatif à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques, tient à jour dans son annexe 2, les références de ces actes délégués dans un souci de transparence et de lisibilité du droit.

Dans ce contexte, cet arrêté du 28 janvier 2022 met à jour les références de ces actes délégués à l'annexe 2 de l'arrêté du 5 mars 2020 pour y introduire les références de certaines directives déléguées, à savoir :

- la directive (UE) 2021/1978 de la Commission du 11 août 2021 qui a mis en place une exemption relative à l'utilisation du phtalate de bis(2-éthylhexyle) (DEHP), du phtalate de benzylbutyle (BBP), du phtalate de dibutyle (DBP) et du phtalate de diisobutyle (DIBP), dans des pièces détachées récupérées sur des dispositifs médicaux et utilisées pour la réparation ou la remise à neuf de ces dispositifs médicaux (à partir du 21 juillet 2021) ;
- la directive (UE) 2021/1979 de la Commission du 11 août 2021 qui prévoit une exemption relative à l'utilisation du phtalate de bis(2-éthylhexyle) (DEHP), dans les composants en matière plastique de bobines de détection pour l'imagerie par résonance magnétique (à partir du 21 juillet 2021) ;
- la directive (UE) 2021/1980 de la Commission du 11 août 2021 qui met en oeuvre une exemption relative à l'utilisation du phtalate de bis(2-éthylhexyle) (DEHP), dans les électrodes sélectives d'ions pour l'analyse des fluides corporels humains et/ou des liquides de dialyse (à partir du 21 juillet 2021).

Phytosanitaires

Décret n° 2022-411 du 23 mars 2022 relatif à l'interdiction de production, de stockage et de circulation de certains produits phytopharmaceutiques pour des raisons liées à la protection de la santé humaine ou animale et de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 24 mars 2022, texte n° 10, (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.)

Ce décret crée, dans le Code rural, un article D. 253-46-1-6 qui précise les modalités de mise en œuvre de l'interdiction de production, de stockage et de circulation de produits phytopharmaceutiques contenant des substances actives ayant fait l'objet d'une décision de la Commission européenne, retirant leur approbation ou refusant leur renouvellement, pour des raisons liées à la protection de la santé humaine ou animale ou de l'environnement ou ne bénéficiant plus d'une approbation au niveau européen.

Reach

Règlement (UE) 2022/477 de la Commission du 24 mars 2022 modifiant les annexes VI à X du règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 130 du 23 mars 2022, pp. 5-6.

Le règlement (CE) n° 1907/2006 Reach impose certaines obligations d'enregistrement aux fabricants, aux importateurs et aux utilisateurs en aval, qui sont tenus de fournir des données sur les substances qu'ils fabriquent, importent ou utilisent, de manière à permettre l'évaluation des risques liés à ces substances et l'élaboration de recommandations relatives aux mesures appropriées de gestion des risques. Les annexes VII à X de ce règlement fixent des exigences en matière d'informations standard pour les substances fabriquées ou importées en quantités égales ou supérieures à une tonne, 10 tonnes, 100 tonnes et 1 000 tonnes.

Dans ce contexte, ce règlement clarifie un certain nombre d'exigences en matière d'information.

Il modifie en particulier notamment :

- les exigences concernant les informations générales sur le déclarant et les informations sur l'identification des substances qu'un déclarant doit transmettre à des fins générales d'enregistrement, telles qu'elles sont établies à l'annexe VI, sections 1 et 2, du règlement ;
- les règles spécifiques à l'adaptation des exigences en matière d'informations standard définies dans les annexes VII à X du règlement afin d'aligner la terminologie de la classification des substances dangereuses sur celle qui est utilisée à l'annexe I, parties 2 à 5, du règlement (CE) n°1272/2008 dit CLP ;
- les règles spécifiques à l'adaptation des informations standard énoncées dans l'annexe VII du règlement (CE) n°1907/2006 sur la mutagénicité et la toxicité aquatique ;
- les exigences en matière d'informations sur les essais de mutagénicité et de toxicité pour la reproduction et en matière d'informations écotoxicologiques énumérées dans l'annexe VIII du règlement Reach afin de préciser les obligations qui incombent aux déclarants ;
- l'annexe X du règlement Reach afin de clarifier certaines exigences en matière d'informations sur la mutagénicité et sur la toxicité pour la reproduction et le développement et d'informations écotoxicologiques.

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

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 130 du 23 mars 2022, pp. 5-6.

L'annexe XIV du règlement n° 1907/2006 Reach recense les substances chimiques identifiées comme extrêmement préoccupantes soumises à autorisation, car elles présentent un risque particulièrement élevé pour la santé humaine ou l'environnement, de par notamment leurs propriétés intrinsèques.

Les substances listées, dans cette annexe, bénéficient d'une autorisation temporaire d'utilisation qui prend fin à la date d'expiration indiquée. Au-delà de cette date, la mise sur le marché ou l'utilisation de la substance va être interdite, à moins qu'un fabricant, un importateur ou une entreprise qui utilise la substance dans l'exercice de ses activités industrielles ou commerciales (utilisateur en aval) n'ait obtenu, de la Commission européenne, une autorisation d'utilisation pour certains usages déterminés, assortie d'une prolongation spécifique.

Le 4-(1,1,3,3-Tétraméthylbutyl)phénol, éthoxylé classé en tant que perturbateur du système endocrinien, est listé dans l'annexe XIV du règlement Reach, avec une date d'expiration de l'autorisation fixée au 4 janvier 2021.

Dans ce contexte, ce document fait état d'une autorisation individuelle accordée par la Commission européenne à une entreprise française (SEBIA), d'utilisation industrielle de 4-tert-OPnEO pour ses propriétés de détergentes, dans la production notamment de gels pour électrophorèse en vue d'assurer le positionnement de protéines spécifiques nécessaires à l'interprétation des résultats de tests de diagnostic in vitro sur la base de la séparation de protéines. Cette autorisation octroyée est valable jusqu'à ce que la Commission décide de modifier ou de retirer l'autorisation dans le cadre d'une révision, pour autant que le titulaire de l'autorisation introduise un rapport de révision au moins dix-huit mois avant l'expiration de la période limitée de révision, qui est fixée ici au 4 janvier 2033.

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

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 131 du 24 mars 2022, pp. 6-7.

Le 4-nonylphénol ramifié et linéaire éthoxylé, classé en tant que perturbateur du système endocrinien, est listé dans l'annexe XIV du règlement Reach, avec une date d'expiration de l'autorisation fixée au 4 janvier 2021.

Dans le même contexte que la décision ci-dessus présentée, ce document fait état d'une autorisation individuelle accordée par la Commission européenne à une entreprise française (SEBIA), d'utilisation industrielle de 4-NPnEO pour ses propriétés détergentes, dans la production de tampons et de réactifs en vue d'assurer le positionnement de protéines spécifiques nécessaires à l'interprétation des résultats de tests de diagnostic in vitro par électrophorèse sur gel sur la base de la détermination des isoenzymes. Cette autorisation octroyée est valable jusqu'à ce que la Commission décide de modifier ou de retirer l'autorisation dans le cadre d'une révision, pour autant que le titulaire de l'autorisation introduise un rapport de révision au moins dix-huit mois avant l'expiration de la période limitée de révision, qui est fixée ici au 4 janvier 2028.

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

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 131 du 24 mars 2022, pp. 8-9.

Le 4-(1,1,3,3-Tétraméthyl-butyl)phénol, éthoxylé (4-tert-OPnEO), classé en tant que perturbateur du système endocrinien, est listé dans l'annexe XIV du règlement Reach, avec une date d'expiration de l'autorisation fixée au 4 janvier 2021.

Dans le même contexte que la décision ci-dessus présentée, ce document fait état d'une autorisation individuelle accordée par la Commission européenne à une entreprise française (Sanofi Pasteur), d'utilisation de cette substance dans la fabrication de vaccins contre la grippe, à l'étape de fractionnement et d'inactivation du virus.

Cette autorisation octroyée est valable jusqu'à ce que la Commission décide de modifier ou de retirer l'autorisation dans le cadre d'une révision, pour autant que le titulaire de l'autorisation introduise un rapport de révision au moins dix-huit mois avant l'expiration de la période limitée de révision, qui est fixée ici au 4 janvier 2033.

Risques physiques et mécaniques

PROTECTION INDIVIDUELLE

Arrêté du 17 mars 2022 modifiant les exigences relatives à l'équipement individuel de flottabilité.

Ministère chargé des Sports. Journal officiel du 26 mars 2022, texte n° 25, (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

Cet arrêté modifie les dispositions du Code du sport qui concernent les modalités d'encadrement, par les établissements sportifs, de personnes pratiquants du canoë, du kayak, du raft, de la nage en eau vive ainsi que la navigation à l'aide de toute autre embarcation propulsée à la pagaie, à l'exception du stand-up paddle board.

Dans ce cadre, l'article A. 322-50 est modifié pour prévoir l'équipement dont doit disposer l'encadrant.

Il devra être muni d'un équipement individuel de flottabilité de niveau de performance 50N au moins, de chaussures fermées, d'un casque de protection répondant à la norme NF EN 1385 pour les activités en rivière à partir de la classe III et de vêtements de protection adaptés aux conditions de pratique du moment.

Quelles que soient les circonstances, à l'exception des embarcations qui ne le permettent pas, l'équipement individuel de flottabilité devra être à portée de main. En outre, les encadrants de nage en eau vive seront toujours revêtus d'une combinaison intégrale et de chaussons isothermiques.

RISQUE MÉCANIQUE

Machines / équipements de travail

Arrêté du 28 février 2022 fixant les conditions dans lesquelles les établissements de l'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®).

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 9 mars 2022, texte n° 26, (www.legifrance.gouv.fr, 4 p.)

Cet arrêté fixe une liste actualisée de diplômes techniques de l'enseignement agricole qui permettent d'obtenir la délivrance, de la part de l'établissement d'enseignement, de

certaines catégories de certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) selon les recommandations de la caisse nationale de l'assurance maladie pour la conduite en sécurité d'engins.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Véhicules

Arrêté du 24 février 2022 modifiant l'arrêté du 24 juin 2020 relatif au gilet de haute visibilité, à l'équipement rétro-réfléchissant et au dispositif d'éclairage complémentaire porté par le conducteur d'un engin de déplacement personnel motorisé.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 22 mars 2022, texte n° 24, (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.)

Les cyclomobiles légers (draisienne électrique) ont été intégrés à l'article R. 311-1 du Code de la route par un décret n° 2022-31 du 14 janvier 2022. Ils ont été classés dans la sous-catégorie L1e-b qui fait partie des « Engins de déplacement personnel motorisés » (EPDM). Le texte prévoit que les cyclomobiles légers sont soumis aux mêmes règles de circulation, d'âge minimal, ou de port d'équipement de protection individuelle que celles s'appliquant aux engins de déplacement personnel motorisés.

Dans ce contexte, cet arrêté du 24 février 2022 définit les caractéristiques techniques et les conditions d'utilisation des gilets de haute visibilité, des équipements rétro-réfléchissants et des dispositifs d'éclairage complémentaire portés par les conducteurs de cyclomobiles légers. Les équipements requis sont les mêmes que ceux qui doivent être portés par les conducteurs d'EDPM, à savoir :

- *Soit un gilet de haute visibilité conforme à la réglementation (vêtement porté sur le haut du corps tel que veste, parka, gilet, chemise ou chasuble), soit un équipement rétro-réfléchissant. Le gilet de haute visibilité ou l'équipement rétro-réfléchissant portés au choix du conducteur d'un cyclomobile léger doit comporter des dispositifs ou des moyens émetteurs d'un rayonnement visible direct ou réfléchi ayant une intensité lumineuse et des propriétés photométriques et colorimétriques appropriées et judicieusement placés, conformément aux règles techniques de conception des équipements de protection individuelle vestimentaires appropriés à la signalisation visuelle de l'utilisateur, définies au 2.13 de l'annexe II de l'article R. 4312-6 du Code du travail. Ils porteront, en outre le marquage CE.*

S'il est choisi, l'équipement rétro-réfléchissant, doit couvrir une surface totale au moins égale à 150 cm², être superposé au vêtement s'il n'y est pas intégré dès l'origine et il doit être porté sur le haut du corps.

- *Un dispositif d'éclairage complémentaire non éblouissant et non clignotant (par exemple un éclairage frontal intégré dans un casque, un éclairage arrière intégré dans un casque, un éclairage avant porté sur le torse, un éclairage arrière porté sur le dos, un éclairage latéral porté sur le bras, ou toute combinaison de ces éclairages).*

Enfin, en cas de conduite d'un cyclomobile sans guidon l'équipement devra être pourvu d'un dispositif complémentaire d'éclairage avant et arrière. En revanche, si l'engin est équipé d'un guidon, l'éclairage complémentaire arrière suffit.

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

FLUIDES FRIGORIGÈNES

Arrêté du 15 février 2022 renouvelant les agréments d'un organisme pour la délivrance des certificats prévus aux articles R. 521-59 et R. 521-60 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 10 mars, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.).

INSTALLATIONS CLASSÉES

Arrêté du 1^{er} mars 2022 modifiant l'arrêté du 5 mai 2021 fixant le modèle national de demande d'enregistrement d'une installation classée pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 6 mars, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.).

Arrêté du 1^{er} mars 2022 modifiant l'arrêté du 28 mars 2019 fixant le modèle national de la demande d'autorisation environnementale.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 24 mars, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.).

Traitement de surface et traitement des eaux résiduaires

Arrêté du 3 février 2022 relatif aux meilleures techniques disponibles (MTD) applicables à certaines installations classées du secteur du traitement de surface à l'aide de solvants organiques relevant du régime de l'autorisation au titre des rubriques 3670 ou 3710 (pour lesquelles la charge polluante principale provient d'une ou plusieurs installations relevant de la rubrique 3670) de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 15 mars, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr - 38 p.).

Vient de paraître...

GUIDE SUR LES DISCRIMINATIONS EN RAISON DE L'ETAT DE GROSSESSE DANS LE SECTEUR PRIVE

Défenseur des droits – Publié le 7 mars 2022 - 41 pages

Le 7 mars 2022, le Défenseur des droits a publié un guide sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé.

Ce guide a pour objectif de prévenir les discriminations en raison de la grossesse en informant les acteurs du monde du travail. Il fournit des outils juridiques aux victimes et accompagne les professionnels du droit dans l'identification et le traitement des discriminations en raison de la grossesse.

Il fait d'abord le point sur les différentes réglementations traitant de cette question à l'échelle internationale, européenne et française.

Le guide s'intéresse ensuite à la preuve de la discrimination, sur le plan civil et sur le plan pénal.

Il traite de la charge de la preuve et des éléments de preuve à rassembler parmi lesquels on trouve notamment les comptes rendus d'évaluation professionnelle, le refus de promotion, les courriers et courriels, les SMS, et les attestations produites par d'autres salariés.

Il est ensuite rappelé le champ d'application de la protection qui couvre ainsi à la fois la femme enceinte mais également la femme désirant avoir

un enfant (et dans un parcours de procréation médicale assistée PMA notamment). Cette protection s'applique de manière rétroactive et couvre également la salariée durant les 10 semaines suivants sa reprise du travail à l'issue du congé maternité.

Le guide fait également un point précis sur les différentes typologies de discrimination parmi lesquelles :

- les discriminations à l'embauche ;
- les discriminations dans l'exécution du contrat de travail ;
- les discriminations ayant pour conséquence la rupture du contrat.

Enfin le document précise les voies et les modalités de recours contre les discriminations en raison de la grossesse.

RÔLE DES SPST POUR LA TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS, LE SPE (SUIVI POST EXPOSITION) ET LE SPP (SUIVI POST PROFESSIONNEL) : CADRE JURIDIQUE, QUESTIONS À TRAITER, OUTILS DISPONIBLES ET RECOMMANDATIONS DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE MÉDECINE DU TRAVAIL

Société Française de Médecine du travail – 28 janvier 2022 – 19 pages.

La Société Française de Médecine du Travail (SFMT) a publié des recommandations le 28 janvier 2022 précisant le rôle des services de prévention et de santé au travail (SPST) dans la mise en place du suivi post-exposition (SPE) et du suivi post-professionnel (SPP).

Les thématiques abordées concernent notamment :

L'objectif de la visite médicale prévue à l'article L. 4624-2-1 du Code du travail :

Elle vise à établir une traçabilité individuelle et un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et permet au médecin du travail de formuler, le cas échéant, des préconisations en vue d'un SPE ou SPP.

Pour organiser cette visite médicale, le SPST peut notamment prendre en compte la déclaration de l'employeur (document d'adhésion réactualisé précisant les expositions du salarié) ; l'estimation de l'exposition effectuée et consignée dans le dossier médical par les professionnels de santé ; la classification du salarié lors des visites antérieures à 2016 (si le salarié était suivi par ce même service) ; la profession du salarié, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le type de contrat, le temps de travail, la durée et les périodes des différents emplois occupés.

Les bénéficiaires de cette visite :

L'article R. 4624-28-1 du Code du travail précise que cette visite médicale est organisée pour les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ainsi que pour les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R. 4624-23 du Code du travail antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

La SFMT recommande de cibler les expositions susceptibles d'entraîner des effets différés dans le temps (exemple : l'amiante, le plomb, les agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) et de prioriser les bénéficiaires parmi les salariés qui ne bénéficieront plus ensuite d'un suivi de santé au travail.

Le rôle de l'employeur et du médecin du travail :

L'employeur informe le SPST, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Il informe également sans délai le travailleur concerné par la transmission de cette information.

Une fois informé, le SPST détermine si le travailleur remplit les critères pour bénéficier de la visite et, le cas échéant, organise celle-ci.

À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux et le verse au DMST. Il transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. La SFMT recommande de remettre l'état des lieux (assorti des éventuelles préconisations) au salarié qui pourra lui-même effectuer la transmission à son médecin traitant.

*A noter : Un **Décret n°2022-372 du 16 mars 2022** a été publié après ces recommandations de La SFMT et concerne notamment les modalités relatives à la surveillance post-exposition. Son contenu est présenté dans la partie des textes officiels en santé et sécurité au travail de ce bulletin.*

GUIDE REPÈRE **DES MESURES DE PRÉVENTION DES RISQUES DE CONTAMINATION** **AU COVID-19**

Version applicable à compter du 15 mars 2022

Ministère chargé du travail – 2 pages

Depuis le 14 mars 2022, le gouvernement a décidé au niveau national la levée du protocole sanitaire en entreprise. Les règles relatives à la vie en entreprise hors situation épidémique sont de nouveau en vigueur et sont présentées dans ce document élaboré par le ministère chargé du Travail.

Les principaux allègements sont relatifs au port du masque et à la reprise en présentiel.

Dans ce cadre, le port du masque en entreprise n'est plus obligatoire, sauf dans les établissements de santé et médico-sociaux et les transports collectifs. Les salariés qui souhaitent continuer de porter un masque sur le lieu de travail peuvent le faire.

Les personnes dites « vulnérables à la Covid-19 » peuvent reprendre leur activité professionnelle en présentiel, en bénéficiant de mesures de protection renforcées.

La vaccination reste toujours fortement recommandée.

Celle-ci peut être réalisée notamment par les services de prévention en santé au travail.

Les personnels des établissements de soins, médico-sociaux et sociaux doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement.

Jurisprudence

REFUS D'UN SALARIÉ DE CONDUIRE UN ENGIN DANGEREUX ET LICENCIEMENT ABUSIF

Cour de cassation, (chambre sociale), 16 février 2022, n° 20-15.435

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, conducteur d'engin, a refusé à plusieurs reprises de conduire un tracteur à chenilles sur un chantier, au motif que ce dernier ne répondait pas aux normes de sécurité. Il estimait que l'engin que l'employeur voulait le contraindre à conduire n'était, en effet, pas conforme aux dispositions légales imposant la présence de dispositifs anti-retournement et anti-écrasement.

Il avait fait valoir parallèlement qu'il n'avait jamais utilisé un tel tracteur auparavant et que par conséquent il n'était pas suffisamment formé.

Son employeur l'a licencié pour faute grave.

Le salarié a alors saisi le conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse à son licenciement.

Les juges du fond l'ont débouté de sa demande et jugé qu'une faute grave du salarié était bien caractérisée.

La Cour d'appel a relevé en particulier qu'il avait pour habitude de dénigrer systématiquement, sur les chantiers, l'entreprise et son matériel et qu'il avait eu à plusieurs reprises une attitude extrêmement négative à l'égard de la société.

De plus, elle a constaté que la conduite du tracteur relevait bien de sa qualification dès

l'instant où le salarié était titulaire du permis de conduire adéquat et de l'autorisation de conduite requise.

Concernant le caractère dangereux du tracteur, la Cour d'appel a jugé que l'engin incriminé ne rentrait pas dans les obligations de protection en cas de renversement édictées par le décret du 30 septembre 2005 relatif aux règles, prescriptions et procédures applicables aux tracteurs agricoles et forestiers dans la mesure où ce texte ne concerne que la mise sur le marché de matériels à l'état neuf.

De ces éléments, les juges du fond ont déduit que le comportement négatif et l'attitude d'insubordination du salarié étaient caractérisés, ce qui constituait une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et justifiant son départ immédiat.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

Il reprochait à la Cour d'appel de ne pas avoir répondu à ses conclusions qui établissaient qu'il était fondé à refuser d'exécuter la tâche qui lui avait été demandée. En effet il avait apporté des éléments qui démontraient que l'engin, que l'employeur voulait le contraindre à conduire, n'était pas conforme aux dispositions légales imposant la présence de dispositifs anti-retourne-

ment et anti-écrasement. L'employeur avait d'ailleurs reconnu expressément, dans la lettre de licenciement, que le tracteur, qui comportait un risque de retournement, ne disposait pas d'arceau, ni de ceinture de sécurité.

Le salarié invoquait également le fait que la Cour d'appel avait statué par des motifs confus lorsqu'elle s'était bornée à affirmer, sans autre indication ni explication, que l'entreprise avait produit le décret du 30 septembre 2005 relatif aux règles, prescriptions et procédures applicables aux tracteurs agricoles et forestiers et à leurs dispositifs, et qu'il en ressortait que l'engin incriminé ne rentrait pas dans ses obligations. Or ce décret ne vise que les conditions d'homologation et de certification des engins en vue de leur mise sur le marché. Les seules dispositions applicables étaient celles des articles R. 4324-30 et suivants du Code du travail qui exigent, peu important l'ancienneté de l'engin, que les équipements mobiles avec travailleurs portés soient choisis compte tenu des travaux à accomplir et des conditions effectives

d'utilisation, de manière à prévenir les risques de retournement ou de renversement de l'équipement.

La Cour de cassation accueille cette argumentation et casse l'arrêt de la Cour d'appel.

Elle relève que le salarié avait bien fait valoir que le tracteur-chenille qu'il avait refusé de conduire et qui présentait un risque de retournement ne comportait aucun dispositif de protection, et notamment d'arceau et de ceinture, en violation des obligations réglementaires en matière de sécurité prévues par les articles R. 4324-30 et suivants du Code du travail. Dès lors son refus de conduire l'engin n'était pas fautif et ne pouvait faire l'objet d'une sanction de la part de l'employeur.