

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 1 – JANVIER 2024

Focus

La procédure de contestation des avis d'inaptitude rendus par le médecin du travail précisée par la Cour de cassation

Page 3

Travailleurs des plateformes

Un arrêté finalise les modalités d'organisation de la prochaine élection des représentants des travailleurs de mai 2024

Page 9

Hygiène alimentaire

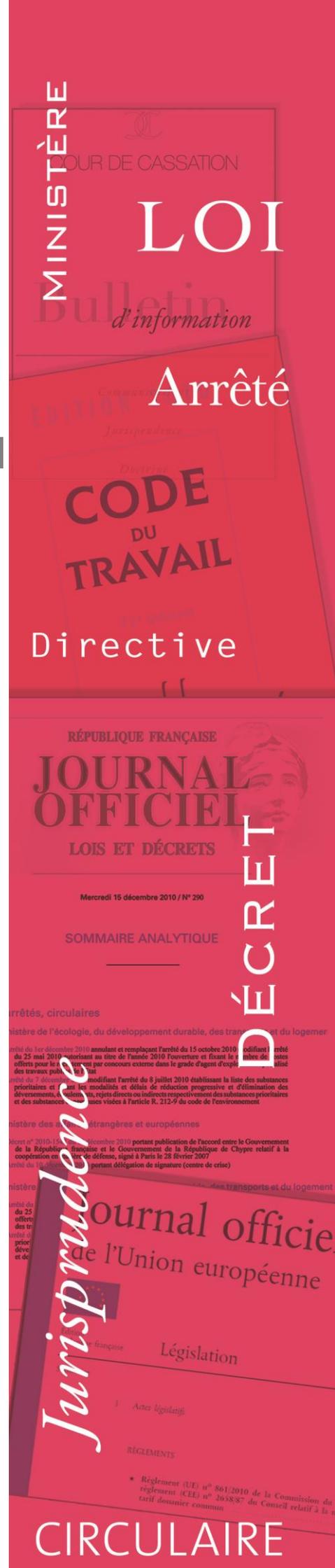
Les conditions d'utilisation d'eaux recyclées dans l'alimentaire sont précisées par décret

Page 14

Responsabilité de l'employeur

Faute inexcusable de droit de l'employeur en cas d'accident de la route d'un chauffeur ayant signalé son état de fatigue

Page 18



CIRCULAIRE

Sommaire

Focus	3
Textes officiels Santé et sécurité au travail	8
Prévention - Généralité.....	8
Risques biologiques et chimiques	10
Risques mécaniques et physiques	13
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	14
Santé publique.....	14
Vient de paraître	16
Publications juridiques INRS.....	16
Jurisprudence	18
Faute inexcusable de droit et accident de la route provoqué par la fatigue d'un chauffeur	18

Contestation de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 décembre 2023, n°21-22.401 et 22-21.168

Dans un arrêt du 13 décembre 2023, la Cour de cassation apporte des précisions concernant, d'une part, le point de départ du délai de recours pour contester un avis d'inaptitude et, d'autre part, les éléments médicaux transmis au médecin mandaté par l'employeur.

Faits et procédure

En l'espèce, une salariée a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail le 19 août 2019. L'avis du médecin dispensait l'employeur de rechercher un poste de reclassement, au motif que l'état de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Contestant le bien-fondé de cet avis, elle a saisi le conseil de prud'hommes un mois après, soit le 20 septembre 2019. Dans le cadre de ce litige, elle a demandé la désignation d'un médecin inspecteur du travail afin d'éclairer les juges « *sur les questions de fait relevant de leurs compétences* » et mener une mission d'expertise, tel que le prévoit l'article L. 4624-7 du Code du travail.

Arguments de l'employeur

Prescription de l'action de contestation engagée par la salariée

L'employeur a tout d'abord fait valoir la prescription de l'action, en raison du dépassement de délai de contestation. En effet, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-45 du Code du travail, l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail peut être contesté par l'employeur et le salarié devant le Conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Pour l'employeur, la salariée avait pris connaissance, au plus tard le 30 août 2019 de l'avis d'inaptitude à tout emploi rendu par le médecin du travail le 19 août 2019. En effet, un courriel du médecin du travail attestait de ce que la salariée s'était rendue personnellement dans les locaux de la médecine du travail au cours de la semaine du 26 au 30 août 2019 pour récupérer son avis d'inaptitude et s'en faire expliquer la teneur ainsi que ses effets.

Par conséquent, le 20 septembre, le délai de 15 jours, qui avait nécessairement commencé à courir au plus tard le 30 août, était dépassé.

L'action en contestation formée par la salariée était donc inévitablement prescrite car celle-ci l'avait effectuée plus de 15 jours après l'avis d'inaptitude.

Inopposabilité de l'expertise du médecin inspecteur du travail en raison de la non transmission de certains éléments médicaux au médecin mandaté par l'employeur

Tel que le prévoit l'article L. 4624-7 du Code du travail, le conseil de prud'hommes confia une mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail afin de lui apporter un éclairage sur les questions factuelles.

Sur la base de l'instruction du médecin inspecteur, un nouvel avis remplaça celui rendu par le médecin du travail, confirmant l'inaptitude de la salariée au poste de contrôleur qualité, mais en précisant qu'un poste de reclassement devait être recherché dans l'entreprise, en prévoyant certains aménagements. Un poste de chef d'équipe pouvait lui être proposé à condition qu'il ne contienne pas de tâches imposant de façon habituelle et répétée des mouvements de torsion et d'hyper-extension du rachis.

De son côté, pour faire valoir ses droits dans le cadre d'un débat contradictoire, l'employeur mandata un médecin soumis au secret professionnel. L'objectif était que celui-ci puisse, au cours des opérations d'expertise, prendre connaissance des éléments médicaux examinés par le médecin-inspecteur du travail pour émettre un tel avis quant à l'aptitude ou l'inaptitude du salarié et aux éventuelles possibilités d'aménagements de poste ou de reclassement du salarié.

Or, dans cette affaire, le médecin inspecteur du travail refusa de transmettre certains éléments au médecin mandaté par l'employeur, à savoir le contenu des « *commentaires – examen clinique de deux comptes rendus de visite auprès du médecin du travail* » contenus dans le dossier médical du salarié.

Pour l'employeur, la dissimulation de ces éléments constituait une atteinte au principe du contradictoire. L'expertise établie par le médecin inspecteur du travail lui était donc inopposable.

Décision de la Cour de cassation

La Cour d'appel ayant débouté l'employeur de ses demandes de nullité de l'action et d'inopposabilité de l'expertise établie par le médecin inspecteur du travail, l'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Celui-ci est rejeté par la Cour de cassation dans son arrêt du 13 décembre 2023.

Les magistrats rappellent d'une part, que le délai de contestation de 15 jours de l'avis d'inaptitude ne commence à courir que lorsqu'il est démontré que celui-ci a été remis au salarié en mentionnant les voies et délais de recours. Or, en l'espèce, aucun élément ne démontrait que l'avis dactylographié, mentionnant les voies et délais de recours par le salarié ou l'employeur, avait été remis personnellement à la salariée à l'issue de la visite de reprise.

D'autre part, les éléments médicaux que le médecin inspecteur du travail est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur sont limités à ceux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission. Pour la Cour de cassation, c'est donc à bon droit que le médecin inspecteur du travail avait refusé de communiquer au médecin mandaté par l'employeur des éléments du dossier médical de santé au travail du salarié qui n'étaient ni des éléments médicaux ni des éléments ayant fondé l'avis d'inaptitude contesté.

Dans ce cadre, cet arrêt permet de revenir sur la procédure de contestation des avis d'inaptitude rendus par le médecin du travail.

Rappel de la procédure de contestation des avis d'inaptitude

Saisine du conseil de prud'hommes

Conformément aux dispositions de l'article L. 4624-7 du Code du travail, le salarié (quelle que soit la nature de son contrat, CDD, CDI, intérim) ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Tel que le prévoit le Code du travail, le médecin du travail n'est pas partie au litige.

En effet, la contestation ne tend pas à faire juger « *un manquement aux règles de l'art du médecin du travail à l'origine de l'avis mais à obtenir un nouvel avis technique* » comme le précise le ministère du travail dans son Questions-Réponses du 20 octobre 2020¹. Son audition n'est d'ailleurs pas recommandée eu égard au respect du secret médical.

Délai de contestation de l'avis

Pour contester l'avis d'inaptitude, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis du médecin du travail. Les modalités de recours, ainsi que ce délai doivent être mentionnés sur l'avis² ; à défaut, le délai de 15 jours ne commence pas à courir.

La date de notification de l'avis du médecin du travail qui fait courir le délai de recours de 15 jours, correspond à la date de réception par les parties.

Si l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail doit être transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur « par tout moyen leur conférant une date certaine »³, il est parfois difficile de savoir si le salarié a bien reçu l'avis d'inaptitude. Or, en l'absence de preuve de la notification au salarié de l'avis d'inaptitude, le délai de 15 jours de contestation de l'avis prévu à l'article R. 4624-45 du Code du travail ne court pas. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans l'arrêt précédemment commenté.

Une décision conforme à la jurisprudence constante

Sur la question du délai, la décision rendue par la Cour de cassation le 13 décembre 2023 est conforme à la jurisprudence constante, les hauts magistrats s'étant prononcé dans le même sens dans d'autres arrêts.

C'est ainsi que dans un précédent arrêt rendu le 2 mars 2022⁴, les magistrats ont rappelé que pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

En cas d'envoi électronique, c'est au juge qu'il appartient de déterminer si le moyen utilisé assure la datation de l'acte⁵.

Enfin, il convient de noter que même si l'employeur demande des informations complémentaires au médecin du travail sur la portée de l'avis d'inaptitude et notamment sur le reclassement possible du

¹ Questions-Réponses du Ministère du travail, 20 octobre 2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/recours-contre-un-avis-d-inaptitude>

² Article R. 4624-45 du Code du travail.

³ Article R. 4624-55 du Code du travail.

⁴ Cour de cassation, chambre sociale, 2 mars 2022, n° 20-21715.

⁵ Questions-Réponses du Ministère du travail, 20 octobre 2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/recours-contre-un-avis-d-inaptitude>

salarié, le délai de 15 jours reste décompté à compter de la notification de l'avis du médecin du travail ; il n'est pas reporté à la date de la réponse du médecin du travail⁶.

Instruction par le médecin inspecteur du travail

La juridiction prudhommale une fois saisie, va rechercher si les éléments, de nature médicale ou non, qui ont justifié l'avis d'inaptitude, sont exacts ou non. A cette fin, le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. C'est une possibilité, et non une obligation. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers.

A noter : Ce tiers (un « sapiteur ») peut être aussi bien un médecin spécialiste que le médecin-inspecteur juge utile de consulter qu'un ingénieur de prévention. La seule condition réside dans le fait que le médecin-inspecteur ne peut consulter un tiers que dans une spécialité distincte de la sienne⁷. Ces consultations ne font pas de ces tiers des co-experts nécessitant une nouvelle décision de la formation de référé.

A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé, peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est alors informé de cette notification.

L'employeur ou le salarié ne peuvent contester que l'avis en lui-même et non les conditions dans lesquelles il a été rédigé. Toutefois, le conseil de prud'hommes peut examiner tous les éléments à sa disposition afin de déterminer si l'avis du médecin doit être annulé, notamment s'il a bien respecté la procédure de constatation de l'inaptitude en :

- ayant réalisé un examen médical permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation, de mutation de poste ou sur la nécessité de proposer un changement de poste ;
- ayant réalisé une étude de poste ;
- ayant réalisé une étude des conditions de travail ;
- ayant procédé à des échanges avec les parties et en particulier avec l'employeur⁸.

Éléments pouvant être contestés

La contestation peut porter sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail, mais pas sur l'attestation de suivi. Elle peut aussi porter sur des éléments non médicaux. Au cours de cette procédure de contestation, le juge prud'homal saisi peut examiner les éléments sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis.

Ainsi, en pratique, il peut examiner :

- le contenu des avis d'aptitude ou d'inaptitude ;
- les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation d'un poste de travail, ou de mesures d'aménagement du temps de travail ;
- les conclusions écrites devant obligatoirement accompagner l'avis d'inaptitude ;
- les indications du médecin du travail relatives au reclassement du salarié.

⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 2 juin 2021, n° 19-24061.

⁷ Article 278 du Code de procédure civile.

⁸ Cour de cassation, chambre sociale, 7 décembre 2022, n° 21-17927.

Les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet, si l'employeur le demande et si le salarié en est informé. Ce médecin peut délivrer un avis à l'employeur mais, il ne peut lui divulguer les éléments médicaux du dossier.

Les éléments ne pouvant faire l'objet de contestations sont ceux :

- relatifs au le déroulé de la procédure d'aptitude ou d'inaptitude (vices de procédure) ;
- sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique...);
- concernant l'origine professionnelle de l'inaptitude ;
- ayant trait au non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.

Ces contestations relèvent du bureau de jugement du conseil de prud'hommes⁹ et non de la procédure accélérée au fond.

Pouvoirs du médecin inspecteur du travail

Le médecin inspecteur du travail éventuellement désigné par le conseil de prud'hommes, à qui le secret médical ne peut être opposé, peut demander au médecin du travail de lui communiquer le dossier médical en santé au travail du salarié, avec l'accord de ce dernier. Il peut également entendre le médecin du travail.

Il n'est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail tel que le rappelle la cour de cassation dans l'arrêt précédemment commenté.

Substitution de la décision du conseil de prud'hommes à l'avis du médecin du travail

La décision du conseil de prud'hommes se substitue à l'ensemble de l'avis (avis, propositions, conclusions écrites, indications du médecin du travail)¹⁰. Ainsi, l'avis d'inaptitude délivré par le conseil des prud'hommes a un effet rétroactif. Il n'est pas nécessaire de saisir le médecin du travail pour qu'il délivre un nouvel avis.

⁹ Questions-Réponses du Ministère du travail, 20 octobre 2020.

¹⁰ Cour de cassation, chambre sociale, 25 oct. 2023, n° 22-18303.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Décret n° 2024-30 du 24 janvier 2024 relatif aux attributions du ministre du travail, de la santé et des solidarités.

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Journal officiel du 25 janvier 2024, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce texte présente les attributions du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, récemment constitué.

Il est précisé que le Ministre du travail, de la santé et des solidarités prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du travail, de l'emploi, de l'insertion professionnelle et économique, de l'apprentissage, de la formation professionnelle, du dialogue social et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, de la santé publique et de l'organisation du système de santé, de la solidarité, de la cohésion sociale, de la famille, de la parentalité et de l'enfance, de l'autonomie et du handicap.

A ce titre, il prépare et met en œuvre les règles relatives aux conditions de travail, à la négociation collective et aux droits des salariés. Il est également compétent pour la formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Le Ministre prépare et met en œuvre les règles relatives aux prestations sociales et celles relatives aux régimes et à la gestion des organismes de sécurité sociale pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale ainsi que la politique du Gouvernement en matière de promotion de la santé, de prévention, d'organisation et d'accès aux soins.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Fonction publique

Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 10 septembre 2021 fixant les conditions médicales et physiques d'aptitude exigées pour le personnel militaire de la marine nationale.

Ministère des Armées. Journal officiel du 12 janvier 2024, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Note de service SG/SRH/SDCAR/2024-58 du 30 janvier 2024 relative à la prise en charge du forfait mobilités durables FMD-2023.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du ministère de l'Agriculture du 25 janvier 2024, 12 p.

Le bénéfice du forfait mobilités durables a été étendu à la fonction publique de l'Etat par le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 modifié. Ce dispositif permet aux personnels de l'État de percevoir une aide forfaitaire pour leurs déplacements domicile-travail, lorsqu'ils utilisent des modes de locomotion plus propres et écologiques comme notamment le vélo, le covoiturage ou les engins de déplacement personnels...

L'indemnisation forfaitaire est versée sur une base déclarative de l'agent et conditionnée à l'utilisation de ce mode de transport durable pendant un nombre minimal de 30 jours sur l'année civile. Par ailleurs, il est autorisé de cumuler le FMD avec le remboursement d'un abonnement mensuel de transport domicile-travail.

Dans ce contexte, cette note de service présente les modalités de gestion du forfait mobilités durables (FMD) au titre de l'année 2023, pour les agents relevant du Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA). Il précise également la nature des documents attendus pour l'enregistrement des dossiers ainsi que les modalités de transmission aux gestionnaires de proximité.

Plateformes numériques de mise en relation

Arrêté du 8 janvier 2024 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel prévu à l'article R. 7343-3 du Code du travail aux fins de préparer et de permettre le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leur activité aux plateformes et au délai de transmission, par ces plateformes à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, des données nécessaires à ces fins.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 janvier 2024, texte n° 14 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Les travailleurs des plateformes peuvent être représentés par des organisations syndicales représentatives. La prochaine période de vote aura lieu en mai 2024. Dans ce contexte, cet arrêté apporte les ultimes précisions pour préparer le prochain scrutin destiné à mesurer la représentativité des organisations représentant les travailleurs indépendants qui recourent, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique. Il précise notamment les caractéristiques du traitement automatisé des données à caractère personnel qui sera mis en place, afin de préparer et permettre le vote électronique des travailleurs du secteur : nature des données personnelles collectées, moyens d'identification pour le vote, transmission des données à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) etc...

Risques biologiques et chimiques

RISQUES CHIMIQUES

Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2024/235 de la Commission du 15 janvier 2024 approuvant le chlorure d'alkyl(C12-16)diméthylbenzylammonium [ADBAC/BKC (C12-C16)] en tant que substance active destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant du type de produits 2 conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 16 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 3 p.).

Ce règlement européen approuve le chlorure d'alkyl(C12-16)diméthylbenzylammonium [ADBAC/BKC (C12-C16)] (CAS n° 68424-85-1) en tant que substance active destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant du type de produits 2 (désinfectants utilisés dans le domaine privé et dans le domaine de la santé publique et autres produits biocides), sous réserve de certaines conditions spécifiques. L'approbation expirera le 30 juin 2035.

Règlement d'exécution (UE) 2024/247 de la Commission du 16 janvier 2024 approuvant le di(peroxomonosulfate) di(sulfate) de pentapotassium trihydrogène en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, 4 et 5 conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 17 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 4 p.).

Ce règlement européen approuve le bis(peroxymonosulfate)bis(sulfate) de pentapotassium (CAS n° 70693-62-8) en tant que substance active destinée à être utilisée dans des produits biocides du type 2 (désinfectants utilisés dans le domaine privé et dans le domaine de la santé publique et autres produits biocides), du type 3 (désinfectants utilisés en hygiène vétérinaire), du type 4 (désinfectants pour les surfaces en contact avec les denrées alimentaires et les aliments pour animaux) et du type 5 (désinfectants de l'eau potable destinée aux hommes et aux animaux), sous réserve de certaines conditions spécifiques. L'approbation expirera le 30 juin 2035.

Décision d'exécution (UE) 2024/222 de la Commission du 12 janvier 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'acide borique en vue de son utilisation dans des produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) no 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 16 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 2 p.).

L'acide borique (CAS n° 10043-35-3) est une substance active utilisée dans les formulations de produits de préservation du bois (biocides TP8). Il a été inscrit à l'annexe I de la directive 98/8/CE en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 8. En application de l'article 86 du règlement (UE) n° 528/2012, il a donc été réputé approuvé au titre dudit règlement jusqu'au 31 août 2021, sous réserve des exigences énoncées à l'annexe I de la directive 98/8/CE. Une demande de renouvellement de l'approbation de l'acide borique en vue de son utilisation dans les produits biocides TP8 a été soumise et l'autorité compétente d'évaluation des Pays Bas a informé la Commission européenne qu'elle avait décidé, qu'une évaluation exhaustive de la demande était nécessaire.

Un premier report de la date d'expiration de l'approbation de l'acide borique a été fixé au 28 février 2024 afin de laisser le temps au demandeur de l'approbation de fournir les informations suffisantes pour réaliser l'information.

En raison de la nécessité d'évaluer des données supplémentaires que le demandeur a été appelé à fournir, la Commission européenne décide de reporter, une nouvelle fois et cette fois-ci au 31 août 2026, la date d'expiration de l'approbation de l'acide borique en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, afin de laisser suffisamment de temps pour l'examen de la demande de renouvellement ou non de l'approbation de la substance active.

Décision d'exécution (UE) 2024/208 de la Commission du 10 janvier 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation du tétraborate de disodium en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Journal officiel de l'Union européenne, Série L du 12 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 2 p.)

La date d'expiration de l'approbation du tétraborate de disodium en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8 (produits de préservation du bois), telle qu'elle figure dans la décision d'exécution (UE) 2021/1290, est reportée au 31 août 2026.

Limitation d'emploi

Directive déléguée (UE) 2024/232 de la Commission du 25 octobre 2023 modifiant la directive 2011/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne une exemption relative au cadmium et au plomb dans les profilés en matière plastique contenant du polychlorure de vinyle rigide valorisé destinés à la fabrication de portes et fenêtres électriques et électroniques.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 10 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 4 p.)

La directive 2011/65/UE interdit l'utilisation du plomb et du cadmium dans les équipements électriques et électroniques mis sur le marché. Certaines exemptions à l'interdiction sont cependant prévues lorsque, pour certaines applications, le remplacement de ces substances est techniquement impossible.

Dans ce contexte, cette directive ajoute à la liste des applications exemptées de l'interdiction d'utilisation du plomb et du cadmium, la mise en œuvre de ces deux substances dans les profilés en matière plastique contenant des mélanges produits à partir de déchets de polychlorure de vinyle, utilisés dans la fabrication de portes et fenêtres électriques et électroniques, lorsque leur concentration dans le PVC rigide valorisé n'excède pas 0,1 % de cadmium en poids et 1,5 % de plomb en poids.

Il s'est avéré en effet que l'utilisation du PVC vierge exempt de plomb et de cadmium disponible sur le marché, nécessite davantage d'énergie et de ressources naturelles (telles que l'eau, le pétrole et le sel naturel) que l'utilisation de PVC valorisé. Les incidences négatives pour l'environnement, la santé et la sécurité du consommateur de l'utilisation de PVC vierge l'emportent donc sur les bénéfices qui en découlent.

Cette exemption est valable jusqu'au 28 mai 2028.

Phytoprotecteurs/Phytopharmaceutiques

Règlement d'exécution (UE) 2024/20 de la Commission du 12 décembre 2023 portant sur le non-renouvellement de l'approbation de la substance active s-métolachlore conformément au règlement (CE) n° 1107/2009 du Parlement européen et du Conseil, et modifiant le règlement d'exécution (UE) n° 540/2011 de la Commission.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 3 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 4 p.)

Le S-métolachlore (n° CAS: 87392-12-9) est inscrit à la partie A de l'annexe du règlement européen n°540/2011 qui liste les substances actives dont l'incorporation dans les produits phytopharmaceutiques est approuvée. La date d'expiration de l'autorisation a été fixée au 15 novembre 2024.

Des demandes de renouvellement de l'approbation de cette substance active ont été soumises à l'Allemagne, État membre rapporteur, et à la France, État membre corapporteur.

L'autorité européenne de sécurité des aliments, après étude du dossier d'évaluation des risques de la substance a relevé plusieurs domaines critiques de préoccupation, parmi lesquels un risque élevé d'exposition des eaux souterraines à des niveaux dépassant la limite paramétrique pour l'eau potable de 0,1 µg/l pour les métabolites et des lacunes dans les données concernant la génotoxicité et/ou la cancérogénicité.

Il n'est donc pas établi que Le S-métolachlore respecte les critères d'approbation des produits phytosanitaires énumérés par la réglementation à savoir notamment l'absence d'effet nocif immédiat ou différé sur la santé humaine, directement ou par l'intermédiaire de l'eau potable ou de l'air, ou d'effets sur le lieu de travail ou encore d'autres effets indirects.

La Commission européenne décide par conséquent de ne pas renouveler l'approbation de cette substance active.

Décision d'exécution (UE) 2024/373 de la Commission du 24 janvier 2024 concernant les normes harmonisées relatives à l'inspection du matériel d'application des pesticides en service élaborées à l'appui de la directive 2009/128/CE du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 25 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 3 p.).

Cette décision met à jour les références des normes européennes harmonisées concernant l'inspection du matériel d'application des pesticides en service. Ces normes sont notamment applicables pour le contrôle périodique des pulvérisateurs en service.

Substances extrêmement préoccupantes

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) no 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 du 15 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

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-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 ce contexte, ce document fait état d'une autorisation individuelle accordée par la Commission européenne à une entreprise française (Frysol SAS), d'utilisation industrielle d'un mélange d'une résine époxy contenant du 4-nonylphénol (4-NPnEO), aboutissant à des mélanges contenant moins de 0,1 % m/m de 4-NPnEO pour la fabrication d'articles en fibre de verre destinés à des pièces d'hélicoptères composites critiques. 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 31 décembre 2025.

Risques mécaniques et physiques

RISQUE PHYSIQUE

Appareil à gaz

Décision d'exécution (UE) 2024/224 de la Commission du 10 janvier 2024 concernant les normes harmonisées relatives aux appareils brûlant des combustibles gazeux élaborées à l'appui du règlement (UE) 2016/426 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 12 janvier 2024 (www.eur-lex.europa.eu - 5 p.).

Cette décision de la Commission européenne publie la nouvelle liste des normes harmonisées applicables aux appareils brûlant des combustibles gazeux.

Sont notamment concernés les appareils de cuisson professionnels (fours, friteuses, brûleurs découverts et woks).

Les appareils et équipements mis sur le marché et conformes à ces normes harmonisées sont présumés conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité énoncées à l'annexe 1 du règlement européen 2016/426 concernant les modalités de mise sur le marché des appareils brûlant des combustibles gazeux utilisés pour la cuisson, la réfrigération, la climatisation, le chauffage, la production d'eau chaude, l'éclairage ou le lavage.

Santé publique

HYGIÈNE ALIMENTAIRE

Décret n° 2024-33 du 24 janvier 2024 relatif aux eaux réutilisées dans les entreprises du secteur alimentaire et portant diverses dispositions relatives à la sécurité sanitaire des eaux destinées à la consommation humaine.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 25 janvier 2024, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr - 7 p.).

Ce décret introduit dans le Code de la Santé publique des dispositions qui encadrent la production et l'usage d'eaux réutilisées, par les entreprises du secteur alimentaire, en vue notamment de la préparation et la conservation de toutes denrées et marchandises destinées à l'alimentation humaine.

Les eaux réutilisées concernées sont :

- les eaux qui étaient à l'origine un constituant d'une matière première alimentaire et qui en ont été extraites au cours du processus de transformation par l'entreprise du secteur alimentaire (eaux recyclées issues des matières premières) ;
- les eaux qui ont été utilisées au cours d'opérations de préparation, de transformation et de conservation des aliments et qui sont collectées pour être réutilisées, avec ou sans traitement complémentaire (eaux de processus recyclées) ;
- l'ensemble des eaux résiduaires et autres rejets liquides générés par l'entreprise du secteur alimentaire (eaux utilisées lors des opérations de préparation, de transformation et de conservation de toutes denrées et marchandises destinées à l'alimentation humaine, y compris pour le nettoyage des locaux, installations et équipements, ainsi que les eaux pluviales et les eaux-vannes de l'entreprise lorsque cette dernière n'est pas raccordée au réseau public de collecte des eaux usées).

Le texte précise notamment les catégories d'usages possibles pour ces eaux, à savoir la préparation, la transformation et la conservation de toutes denrées et marchandises destinées à l'alimentation humaine, y compris pour procéder au nettoyage des locaux, installations et équipements, que ce soit sans contact ou par contact, direct ou indirect avec les produits primaires, les denrées alimentaires en cours de préparation ou les denrées alimentaires finales.

L'utilisation de ces eaux réutilisées n'est cependant pas possible comme ingrédient entrant dans la composition des denrées alimentaires finales.

Un arrêté interministériel viendra définir, pour chaque catégorie d'usage d'eaux impropres à la consommation humaine, les exigences minimales de qualité, portant sur des paramètres microbiologiques et physico-chimiques, auxquelles les eaux brutes et les eaux recyclées doivent satisfaire pour garantir la protection de la santé du consommateur et de l'environnement.

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser des eaux recyclées issues des matières premières ou des eaux de processus recyclées, l'établissement du secteur alimentaire devra décrire dans son plan de maîtrise sanitaire: l'origine de ces eaux, leurs conditions de stockage, de transport et de distribution, les usages auxquels elles sont destinées, les risques sanitaires et environnementaux évalués comprenant une analyse des dangers et des risques que ces eaux sont susceptibles de causer ou encore les modalités de contrôle et de surveillance dans leur utilisation.

Parallèlement, le décret précise la procédure d'autorisation préfectorale des projets de production d'eaux usées traitées recyclées et en particulier le contenu du dossier de demande d'autorisation : description détaillée des projets de production et d'utilisation des eaux usées traitées recyclées ; informations permettant de démontrer la compatibilité des usages des eaux usées traitées recyclées avec le respect des exigences de sécurité sanitaire des aliments et des exigences de qualité ; évaluation des risques sanitaires et environnementaux liés à la production et à l'utilisation des eaux usées traitées recyclées, visant à démontrer la compatibilité de ces eaux avec les usages envisagés, propositions de mesures préventives et correctives pour maîtriser et gérer les risques identifiés ; description détaillée des modalités de contrôle, de surveillance, d'entretien et d'exploitation des installations de production des eaux usées traitées recyclées ...

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

❖ **Focus juridique : Quelles sont les mesures à mettre en œuvre au travail en cas de vagues de froid ?**

Mis en ligne le 22 janvier 2024 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.

Au mois de janvier, le focus a porté sur l'exposition des travailleurs aux très basses températures et aux mesures de prévention à associer. Il répond à une série de questions parmi lesquelles :

- Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de survenance de vagues de froid ?
- Comment évaluer les risques d'exposition au froid ?
- Existe-t-il une température en dessous de laquelle il existe un risque ou une interdiction de travailler ?
- Quelles sont les mesures de prévention à mettre en place par l'employeur ?
- Est-il possible d'exercer son droit de retrait en cas d'exposition à des températures extrêmes ?

❖ **Focus juridique : Covoiturage de salariés : quelle réglementation ?**

Mis en ligne le 12 décembre 2023 sur le site de l'INRS

Au mois de décembre 2023, le focus juridique a fait un point sur la réglementation applicable à la pratique du covoiturage dans le cadre du travail.

Il répond à une série de questions, notamment :

- Qu'entend-on par covoiturage ?
- Le covoiturage est-il possible dans le cadre du travail ?
- L'employeur peut-il interdire le covoiturage ?
- Un salarié peut-il pratiquer le covoiturage à l'aide d'un véhicule mis à disposition par son employeur ?
- L'employeur peut-il inciter les salariés à effectuer du covoiturage ?

A ce jour, plus de 30 focus juridiques sont disponibles sur le site internet de l'INRS.

❖ **Droit en pratique – L’obligation de sécurité du travailleur**
Travail et sécurité n° 855, janvier 2024, mis en ligne sur le site de l’INRS

La rubrique Droit en pratique publiée tous les deux mois dans la revue Travail et Sécurité aborde un thème, sous l’angle juridique. Les textes de loi et la réglementation applicables s’y référant sont présentés, ainsi que, le cas échéant, des cas de jurisprudence récents.

La chronique publiée en janvier 2024 concerne l’obligation de sécurité du travailleur.

En effet, si la prévention des risques professionnels au travail demeure en premier lieu la responsabilité de l’employeur, le travailleur doit également répondre à un certain nombre d’obligations afin d’assurer sa santé et sa sécurité dans l’exercice de ses fonctions. La responsabilité qui lui incombe reste toutefois très encadrée. Dans ce contexte, le document rappelle que l’obligation de sécurité qui incombe au salarié est une obligation légale et il en présente la nature et les limites.

Sont notamment abordées les questions de ses effets sur la responsabilité de l’employeur ou les conséquences, pour le salarié, de la violation de son obligation de sécurité.

❖ **Droit en pratique – Le règlement intérieur de l’entreprise**
Travail et sécurité n° 853, Novembre 2023, mis en ligne sur le site de l’INRS

La chronique publiée en novembre 2023 dans la revue Travail et sécurité concerne le règlement intérieur.

S’il est obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ce document est également un outil complémentaire au DUERP, qui participe à la prévention des risques professionnels. Il va notamment permettre à l’employeur de donner des instructions aux salariés de l’entreprise. Celui-ci peut, dans le règlement intérieur, prévoir des dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. En revanche, celles-ci doivent toujours être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Les points abordés par la chronique concernent notamment les entreprises visées, la procédure d’élaboration, le contenu du règlement intérieur et le contrôle exercé par l’inspection du travail.

FAUTE INEXCUSABLE DE DROIT ET ACCIDENT DE LA ROUTE PROVOQUÉ PAR LA FATIGUE D'UN CHAUFFEUR

Cour de cassation (2^e chambre civile) 16 novembre 2023, pourvoi n° 22-10.357

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié chauffeur livreur a été victime d'un accident de la circulation au volant de son véhicule de travail.

L'accident s'est produit alors qu'en roulant à vive allure, il avait franchi une ligne continue pour effectuer un dépassement sans visibilité à l'approche d'un virage.

Le matin de l'accident, la victime avait informé son employeur de l'état de fatigue dans lequel elle se trouvait en raison d'un souci familial.

Le tribunal correctionnel a condamné le salarié conducteur, pour violation manifestement délibérée d'une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi et par le règlement, et en particulier pour avoir effectué un dépassement sans visibilité suffisante, franchissant à cet effet une ligne continue, et le tout à une vitesse excessive alors que la route était mouillée et composée de nombreux virages.

De son côté, la Sécurité sociale a pris en charge l'accident au titre des accidents du travail.

Par la suite, la victime a saisi la juridiction de Sécurité sociale en vue de faire reconnaître une faute inexcusable de l'employeur. Elle faisait valoir qu'elle avait informé son employeur, le jour de l'accident, qu'elle avait passé la nuit aux urgences pédiatriques avec son enfant et qu'elle se trouvait de ce fait très fatiguée.

Les juges du fond ont accueilli sa demande.

La cour d'appel a jugé en particulier que, conformément aux dispositions de l'article L. 4131-4 du Code du travail, la reconnaissance de la faute inexcusable est de droit pour le salarié, dès lors qu'il avait été victime d'un accident après avoir informé l'employeur de son état de fatigue extrême. Pour les juges, la victime avait signalé un risque auquel elle se trouvait exposée, au regard de son poste de chauffeur, et le risque s'était matérialisé car elle avait ensuite eu un accident de la route.

Le chef d'entreprise forme alors un pourvoi en cassation.

Il invoquait le fait que son salarié n'avait pas réellement signalé un risque auquel il était exposé à son poste de travail. Il avait simplement indiqué qu'il avait peu dormi en raison d'un souci personnel. Or cet état de fatigue n'avait pas été causé par le non-respect par l'employeur, du temps de repos obligatoire du salarié ou de l'amplitude maximale de travail et donc ne constituait pas un risque auquel l'intéressé se trouvait exposé au regard de son poste de chauffeur.

L'employeur se prévalait également du fait, qu'après avoir été informé de l'état de fatigue de son salarié, il ne l'avait pas contraint à prendre son poste de chauffeur et ce dernier n'avait pas demandé non plus, à se retirer de son poste de travail. L'employeur ne pouvait donc se voir imputer une faute inexcusable de droit alors que le salarié n'avait ni sollicité ni exercé son droit de retrait.

L'employeur, faisait valoir, en dernier lieu que la faute inexcusable de droit de l'employeur ne peut être retenue que si le risque signalé s'est matérialisé. Or en l'espèce, l'accident de la route avait été provoqué par le comportement fautif du salarié qui avait manifestement violé les règles du code de la route et la cour d'appel n'avait pas établi que c'était la fatigue dont le salarié s'était plaint à son employeur, qui était à l'origine de violation des règles de conduite ayant produit l'accident.

La Cour de Cassation rejette le pourvoi et approuve le raisonnement de la cour d'appel.

Elle relève que le salarié avait alerté son employeur de son état de fatigue important, lié à l'absence de repos durant la nuit en produisant une ordonnance des urgences pédiatriques de la veille pour son enfant, et des attestations de deux collègues, corroborées par une attestation produite par l'employeur lui-même. Ces éléments caractérisaient bien un signalement à l'employeur d'un risque auquel il se trouvait exposé au regard de son poste de chauffeur. La cour d'appel avait ainsi établi l'existence d'un lien entre la fatigue signalée et les fautes de conduite de la victime à l'origine de l'accident.

Pour la Cour de Cassation, le fait que le salarié n'ait pas exercé son droit de retrait n'avait pas d'importance, dans ces circonstances.



**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