

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 1 – JANVIER 2022

FOCUS

Covid-19 : le point sur les dispositions applicables en entreprise depuis le 24 janvier 2022

Voir page 3

COVID-19 ET INSPECTION DU TRAVAIL

Une instruction détaille le rôle de l'inspection du travail dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la Covid-19

Voir pages 11-12

RISQUES BIOLOGIQUES

Un questionnaire présente les règles de prévention des risques biologiques applicables lorsque la nature habituelle de l'activité n'expose pas à ces risques

Voir pages 17-18

AMIANTE

Un arrêt de la Cour de cassation précise les contours de la responsabilité du diagnostiqueur amiante

Voir page 20

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin
d'information

Arrêté

CODE
DU
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

Arrêtés, circulaires

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Arrêté du 1er décembre 2010 annulant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 25 mai 2010 relatif au titre de l'année 2010 l'ouverture et l'écrit le 15 décembre 2010 des efforts pour les entreprises par concours externe dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

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

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

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports et du logement

Journal officiel
de l'Union européenne

CIRCULAIRE

Jurisprudence

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

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

Sommaire

Focus _____	1
Crise sanitaire et Covid-19 : le point sur les nouvelles dispositions applicables en entreprise depuis le 24 janvier 2022	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	9
Prévention - Généralités _____	9
Organisation - Santé au travail _____	10
Risques chimiques et biologiques _____	11
Risques physiques et mécaniques _____	14
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	15
Environnement _____	15
Santé publique _____	16
Vient de paraître... _____	17
Questions / réponses de la Direction générale du travail concernant la réglementation risques biologiques	
Publications juridiques de l'INRS	
Jurisprudence _____	19
Violences survenues dans le cadre de l'exercice d'un mandat et obligation de sécurité de l'employeur	
Responsabilité du diagnostiqueur amiante	



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

Crise sanitaire et Covid 19 : le point sur les nouvelles dispositions applicables en entreprise depuis le 24 janvier 2022

Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le Code de la santé publique

Décision n° 2022-835 DC du 21 janvier 2022, JO n°19 du 23 janvier 2022, texte n° 2

Décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, mis à jour le 25 janvier 2022

Suite à la publication de la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le Code de la santé publique, de nouvelles dispositions susceptibles de s'appliquer aux employeurs dans le cadre de leurs obligations de prévention des risques professionnels, sont entrées en vigueur le 24 janvier 2022¹.

Parmi ces nouvelles mesures, figurent notamment l'obligation de détenir un passe vaccinal pour accéder à certains lieux et établissements recevant du public (ERP), mais également l'instauration d'une sanction administrative en cas de non-respect des principes généraux de prévention par l'employeur, ainsi que le report des visites médicales.

A noter : le Conseil constitutionnel qui avait été saisi sur plusieurs dispositions de ce texte, a considéré dans sa décision rendue le 20 janvier 2022, les obligations imposées au titre du passe vaccinal à certains salariés et agents publics conformes à la Constitution.

Ces nouvelles dispositions devraient prendre fin au plus tard le 31 juillet 2022. Toutefois, le Conseil scientifique Covid-19² a souhaité rappeler que le passe vaccinal devra être appliqué « en cas de besoin avec cohérence et proportionnalité et tenir compte au cours du temps d'une possible amélioration de la situation sanitaire ».

En complément, le protocole sanitaire en entreprise publié par le ministère chargé du Travail a été mis à jour le 25 janvier 2022. Les principales évolutions de cette nouvelle version portent sur l'application du passe vaccinal pour les personnels intervenant dans certains ERP, ainsi que sur la gestion des cas contacts.

¹ Un décret publié le même jour, modifie le décret du 1^{er} juin 2020 et précise certaines modalités d'application de cette loi.

² Le Conseil scientifique Covid-19 est un conseil de scientifiques mis en place le 10 mars 2020 permettant au gouvernement de disposer des dernières informations scientifiques afin de l'aider dans ses décisions. Il donne des avis sur l'état de la crise sanitaire et les mesures envisagées pour y faire face. Il a été officialisé par un décret du 3 avril 2020.

Transformation du passe sanitaire en passe vaccinal³

L'article 1^{er} de la loi du 22 janvier 2022 modifie l'article 1^{er} de la précédente loi adoptée le 31 mai 2021, pour remplacer l'obligation de présenter un passe sanitaire, par celle de détenir un passe vaccinal, pour accéder à certains lieux pour lesquels, un test de dépistage négatif au Covid-19 (PCR ou antigénique) n'est désormais plus accepté.

Ainsi, jusqu'au 23 janvier 2022, la détention d'un passe sanitaire permettait d'accéder à certains lieux en présentant soit un schéma vaccinal complet, soit un test de dépistage négatif.

Depuis le 24 janvier 2022, pour les personnes âgées de plus de 16 ans, seules celles qui sont vaccinées peuvent désormais accéder à certains endroits, événements et services. Un test négatif au Covid-19 ne suffit plus (sauf en cas d'engagement dans un schéma vaccinal). Les professionnels travaillant dans ces lieux et services sont aussi concernés et ont donc l'obligation de se vacciner. Par ce biais, le Gouvernement souhaite encourager la vaccination du plus grand nombre.

Conditions permettant de disposer d'un passe vaccinal

Le passe vaccinal est caractérisé par l'obligation, pour pouvoir accéder à certains lieux qui y sont soumis, de justifier d'un statut vaccinal complet concernant le Covid-19, à savoir, avoir reçu :

- les deux doses de vaccin ;
- éventuellement la dose de rappel (3^e dose 7 mois après la dernière injection, ou 4 mois à compter du 15 février 2022).

Les personnes qui ont reçu leur première dose avant le 15 février 2022 peuvent avoir leur passe vaccinal, sous réserve de faire leur deuxième dose dans un délai de 28 jours et de présenter un test négatif de moins de 24 heures en attendant.

Des substituts au passe vaccinal sont également prévus, pour toute personne qui présente à la place du certificat de vaccination :

- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19. Celui-ci est délivré sur présentation d'un document mentionnant un résultat positif à un examen de dépistage RT-PCR ou à un test antigénique réalisé plus de onze jours et moins de six mois auparavant⁴ ;
- un justificatif d'engagement dans un schéma vaccinal pour la durée nécessaire à l'achèvement de ce schéma, sous réserve de la présentation d'un résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19 ;
- un certificat de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination⁵.

Lieux, établissements, services ou événements concernés par l'exigence de passe vaccinal

Ainsi, depuis le 24 janvier 2022, est subordonné à la présentation d'un justificatif de statut vaccinal de Covid-19, l'accès des personnes âgées d'au moins seize ans à certains lieux, établissements, services ou événements où sont exercées les activités suivantes :

- les activités de loisirs ;
- les activités de restauration commerciale ou de débits de boisson (à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration ferroviaire et routière) ;
- les foires, séminaires et salons professionnels ;

³ Article 1 de la loi du 22 janvier 2022.

⁴ Décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire modifié.

⁵ Article 1-II, J de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021.

- les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux, sauf motif impérieux d'ordre familial ou de santé, sous réserve de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis ;
- et dans certains cas, les centres commerciaux ou grands magasins.

Les salariés intervenants dans ces lieux sont par conséquent concernés. Ils pourront toutefois continuer à y accéder sans passe vaccinal :

- s'ils justifient de leur engagement dans un schéma vaccinal,
- ou bien, s'ils présentent le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19, le temps pour eux de finaliser leur schéma vaccinal.

Concernant les salariés travaillant en présentiel dans des entreprises ne recevant pas du public, aucune disposition ne leur impose de justifier d'un passe vaccinal ou d'un passe sanitaire pour y accéder. Ces justificatifs ne sont en effet pas exigés en entreprise, sauf pour les salariés des ERP.

Mesures applicables en cas d'absence de présentation du passe vaccinal

Lorsqu'un salarié soumis à l'obligation de présenter un passe vaccinal ou le résultat d'un test négatif, ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats alors qu'il en a l'obligation du fait de son poste de travail, celui-ci peut alors choisir d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, le temps pour lui de produire les justificatifs requis.

A défaut, si le salarié décide de ne pas utiliser ces jours, l'employeur doit alors lui notifier, par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié produit l'un des justificatifs.

Lorsque la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur peut alors convoquer le salarié à un entretien, afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation.

Obligation de contrôle du passe vaccinal par l'employeur

Comme auparavant avec le passe sanitaire, depuis le 24 janvier 2022, le contrôle du passe vaccinal des salariés, à l'entrée des établissements concernés, relève en principe de leur employeur. L'application « TousAntiCovid Verif » permet notamment ce contrôle.

Le protocole sanitaire rappelle à cet égard que dans le cadre du dialogue social, dès lors que la mise en œuvre du passe vaccinal affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés. En termes de procédure, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place. Cette information déclenche le délai d'un mois de consultation du CSE.

Responsable de la santé et de la sécurité de leurs salariés et conformément aux principes généraux de prévention, les employeurs doivent en outre porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier la validité du passe vaccinal en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles⁶.

Enfin, lorsqu'il existe des raisons sérieuses de penser que le document présenté ne se rattache pas à la personne qui le présente, les personnes et services autorisés à en assurer le contrôle peuvent demander à la personne concernée de produire un document officiel comportant sa photographie (carte vitale, carte d'identité, passeport, permis...), afin de vérifier la concordance entre les éléments d'identité mentionnés sur ces documents. Ces personnes chargées du contrôle ne sont pas autorisées à conserver ou à réutiliser ce document ou les informations qu'il contient.

⁶ Article L. 4121-3 du Code du travail.

Sanctions pénale en cas de détention d'un « faux passe »

Le fait d'utiliser, procurer ou proposer de procurer un « faux passe » (résultat d'un test de dépistage virologique négatif, justificatif de statut vaccinal ou certificat de rétablissement à la suite d'une contamination), est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

La détention frauduleuse de l'un de ces faux documents est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. La peine est portée à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende en cas de détention frauduleuse de plusieurs faux documents.

L'action publique s'éteint et l'infraction n'est pas poursuivie si dans un délai de trente jours à compter de la date de l'infraction, la personne concernée justifie s'être fait administrer après cette date une dose de l'un des vaccins contre la Covid-19 prise en compte pour la délivrance du justificatif de statut vaccinal.

Sanction administrative en cas de non-respect des principes généraux de prévention par l'employeur⁷

Désormais, et ce jusqu'au 31 juillet 2022, en cas de situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, l'inspection du travail pourra :

- lui adresser une mise en demeure pour que celui-ci prenne les mesures permettant de remédier à la situation ;
- prononcer une amende à son encontre, si, à l'expiration du délai d'exécution de la mise en demeure qui lui a été soumise, l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé.

Ces dispositions sont applicables sous réserve de l'absence de poursuites pénales.

Le montant maximal de l'amende est de 500 euros et peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement, sans pour autant pouvoir être supérieur à 50 000 euros.

Si l'employeur conteste la mise en demeure, il doit le faire devant le juge. En revanche, le recours contre la décision prononçant une amende est formé devant le ministre chargé du Travail, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la décision. Ce recours est suspensif. Il est transmis par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le silence gardé pendant plus deux mois sur ce recours vaut décision d'acceptation.

Remarque : selon le rapport de l'Assemblée nationale, l'objectif de cette mesure n'est pas de créer une nouvelle infraction mais d'adapter la procédure et la sanction. Au lieu d'être prononcée par le juge pénal, la sanction est administrative.

Cette mesure est applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard, jusqu'au 31 juillet 2022.

Report des visites médicales⁸

Les ordonnances n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 et n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 ont permis le report des visites médicales réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés.

L'article 10 de la loi du 22 janvier 2022 autorise une nouvelle fois le report de certaines visites médicales, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail. L'objectif étant de permettre aux services de santé au travail de mobiliser leurs efforts dans la campagne de vaccination.

Ainsi, peuvent faire l'objet d'un report, **les visites dont l'échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret, et au plus tard le 31 juillet 2022**. Sont concernés :

- la visite médicale d'information et de prévention (VIP) et son renouvellement ;

⁷ Article 2 de la loi du 22 janvier 2022.

⁸ Article 10 de la loi du 22 janvier 2022.

- l'examen médical d'aptitude d'embauche et périodique.

Le report est possible dans la limite d'un an à compter de l'échéance de la visite médicale et concerne également les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, certaines visites qui ont déjà été reportées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020, mais qui n'ont pu être réalisées avant le 15 décembre 2021 peuvent être reportées dans la limite de 6 mois supplémentaires. Sont concernés :

- la VIP réalisée lors de l'embauche et son renouvellement, y compris pour les salariés temporaires et en CDD
- l'examen médical d'aptitude d'embauche et périodique, y compris pour les salariés temporaires et en CDD ;
- la visite médicale réalisée avant le départ à la retraite pour les salariés en SIR ou qui ont exposés à des facteurs dits de pénibilité⁹.

Il ne s'agit que d'une possibilité, le médecin du travail peut toujours décider de maintenir les rendez-vous lorsqu'il l'estime indispensable, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Vaccination par les services de prévention et de santé au travail

Enfin, il convient de noter qu'une circulaire du 22 décembre 2021 vise à renforcer la vaccination contre le Covid-19 auprès des salariés, par l'intermédiaire des services de prévention et de santé au travail (SPST). Cette mobilisation de la médecine du travail doit plus particulièrement cibler deux populations prioritaires :

- les salariés non vaccinés ;
- les salariés n'ayant pas reçu leur rappel vaccinal.

Il est ainsi demandé aux SPST de sécuriser les approvisionnements en vaccins et de définir et de déployer un plan d'action vaccinal, élaboré et adapté en fonction du contexte local et en lien avec les autres acteurs (agences régionales de santé, collectivités locales, DREETS/DDEETS...).

Dans ce cadre, tel que l'indique la circulaire, le professionnel de santé au travail qui effectue la visite ou l'examen devra systématiquement demander au salarié son statut vaccinal. En cas de réponse négative, il devra prendre un temps d'échange avec le salarié concerné afin de l'informer et de le sensibiliser. Il pourra, avec l'accord du salarié, effectuer la première injection et fixer un rendez-vous pour la deuxième dose (en cas de salarié non vacciné), ou effectuer la dose de rappel.

Le plan d'action devra être transmis par chaque SPST à la DREETS compétente au plus tard à la fin de la première semaine de janvier 2022. Celui-ci fera l'objet d'un échange entre chaque SPST et la DREETS.

Quant aux entreprises, elles devront mettre en œuvre une organisation pour permettre la mise en place de séances de vaccination en milieu de travail. Des moyens pourront être mutualisés afin que ces séances puissent être notamment regroupées pour plusieurs TPE / PME et ainsi augmenter l'offre vaccinale¹⁰.

⁹ Article L. 4624-2-1 du Code du travail.

¹⁰ Circulaire relative au renforcement de la vaccination anti Covid-19 auprès des salariés, 22 décembre 2021

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Arrêté du 7 janvier 2022 fixant les règles de réparation forfaitaire des enfants exposés aux pesticides durant la période prénatale du fait de l'activité professionnelle de l'un de leurs parents mentionnés au c du 2° de l'article L. 491-1 du Code de la sécurité sociale.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 16 janvier 2022, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.).

Tarification

Décret n° 2022-26 du 12 janvier 2022 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles des établissements de la fonction publique hospitalière.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 13 janvier 2022, texte n°34 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret rend obligatoire, pour les employeurs de la fonction publique hospitalière optant à compter du 1^{er} janvier 2022 pour une déclaration sociale nominative (DSN) commune à l'ensemble de ses établissements, la détermination d'un taux de cotisation AT-MP au niveau également de l'établissement disposant de l'effectif salarié le plus élevé.

La demande de centralisation doit être opérée entre le 1^{er} septembre et le 31 octobre de l'année précédant l'entrée en centralisation. Par exception, cette demande pouvait être déposée jusqu'au 15 décembre 2021 pour 2022.

SITUATIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

Pénibilité

Arrêté du 5 janvier 2022 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche de l'enseignement privé non lucratif dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 janvier 2022, texte n°6 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté homologue, pour une durée de cinq ans à compter de la date de sa publication, le référentiel professionnel élaboré par la branche de l'enseignement privé non lucratif dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Services du Premier ministre

Arrêté du 27 décembre 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des situations de souffrance au travail dans les services du Premier ministre.

Premier ministre. Journal officiel du 1^{er} janvier 2022, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté crée une mission de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail au sein de la sous-direction des ressources humaines de la direction des

services administratifs et financiers du Premier ministre. Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des agents des services du Premier ministre qui s'estiment victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou de souffrance au travail sur leur lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Il est également ouvert aux agents ayant quitté les services du Premier ministre depuis moins de six mois.

L'arrêté détaille les missions, les attributions et le fonctionnement de la mission de traitement des signalements.

Travail dominical

Décret n° 2022-76 du 28 janvier 2022 portant inscription des établissements à caractère religieux sur la liste des établissements pouvant déroger à titre permanent au repos dominical.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 janvier 2022, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté complète le tableau des catégories d'établissements énumérées à l'article R. 3132-5 du Code du travail qui peuvent, de droit, déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Sont ajoutés à cette liste, à compter du 30 janvier 2022, les établissements à caractère religieux et les activités directement liées à l'exercice du culte.

Organisation Santé au travail

COCT

Arrêté du 7 janvier 2022 portant nomination au Comité national de prévention et de santé au travail du Conseil d'orientation des conditions de travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 8 janvier 2022, texte n°34 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Le Comité National de Prévention et Santé au Travail (CNPST) institué au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) est composé de dix représentants, salariés et employeurs, dont la liste est fixée par cet arrêté.

Risques chimiques et biologiques

RISQUES BIOLOGIQUES

Covid-19

Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le Code de la santé publique.

Parlement. Journal officiel du 23 janvier 2022, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 10 p.).

Ce texte est résumé dans le focus du présent bulletin.

Loi n° 2022-53 du 24 janvier 2022 visant à la création d'une plateforme de référencement et de prise en charge des malades chroniques de la covid-19.

Parlement. Journal officiel du 25 janvier 2022, texte n°2 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Afin de mieux accompagner les personnes touchées par la Covid-19, une plateforme de suivi est mise en place. Elle peut se décliner sous toutes les formes proposées par les technologies, notamment des sites internet et des applications. Elle permet à tous les patients qui le souhaitent de se faire référencer comme souffrant ou ayant souffert de symptômes post-covid. Son accès est gratuit.

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), précise les modalités d'application de la plateforme.

Décret n° 2022-51 du 22 janvier 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 23 janvier 2022, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce texte est résumé dans le focus du présent bulletin.

Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du Code du travail relatives aux locaux de restauration.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 janvier 2022, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte aménage les conditions de restauration, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 30 avril 2022. Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, cette date pourra être reportée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Arrêté du 28 janvier 2022 modifiant l'arrêté 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 29 janvier 2022, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte modifie la liste des personnes autorisées à réaliser un prélèvement nasopharyngé, oropharyngé, salivaire ou nasal nécessaire à l'examen de détection du SARS-CoV-2.

Instruction n° DGT/DASIT1/2022/20 du 19 janvier 2022 relative à la mobilisation du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la covid-19.

Bulletin officiel du ministère chargé du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Bulletin officiel n°2022/1 du 31 janvier 2022 – 7 p.

Cette instruction précise les modalités de mobilisation des services d'inspection du travail aux fins de vérifier la mise en œuvre effective des mesures sanitaires de protection contre le risque lié à la Covid-19 dans les entreprises.

Il est notamment demandé aux services d'inspection du travail de renforcer les actions d'information et d'accompagnement des entreprises, en mobilisant leurs relais et notamment les partenaires sociaux régionaux et départementaux, afin de s'assurer de la diffusion et de la bonne appropriation des mesures de prévention prévues par le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (PNE).

Par ailleurs, l'instruction rappelle que la situation sanitaire nécessite une présence accrue des agents de contrôle de l'inspection du travail dans les entreprises et sur les chantiers pour s'assurer de la mise en œuvre effective des mesures de prévention contre le risque lié à la Covid-19. A l'occasion de chaque contrôle, les agents doivent vérifier que les employeurs ont procédé à une actualisation de l'évaluation des risques et mettent correctement en œuvre les mesures sanitaires du PNE pour assurer la protection des salariés dans les entreprises et sur les chantiers. Il leur est particulièrement demandé de :

- Porter une attention particulière aux conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Porter une attention aux conditions de restauration qui demeurent l'un des moments les plus propices à la propagation du virus ;
- Mobiliser les outils juridiques permettant de mettre fin aux situations dangereuses.

RISQUES CHIMIQUES

Amiante

Arrêté du 23 décembre 2021 fixant pour 2019 et 2020 le montant de la contribution de la mutualité sociale agricole au fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 4 janvier 2022, texte n°19 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Instruction n° DGS/EA2/2022/15 du 17 janvier 2022 relative à la collecte d'une adresse électronique d'un référent amiante dans chaque préfecture de département.

Bulletin officiel du ministère chargé de la Santé, de la Protection sociale et de la Solidarité. Bulletin officiel n°2022/2 du 31 janvier 2022 – 7 p.

Cette instruction présente les fonctionnalités du système d'information amiante SI-amiante permettant de collecter le nom et l'adresse électronique d'un référent dans chaque préfecture de département.

Depuis le 13 octobre 2021, SI-amiante est ouvert aux diagnostiqueurs immobiliers. Ces derniers ont l'obligation de télétransmettre via SI-amiante les rapports de repérage concernant les matériaux amiantés de la liste A (définie par le Code de la santé publique), aux services de la préfecture d'implantation du bâtiment, lorsque les matériaux amiantés repérés sont dégradés (score 2 ou 3). Dans ce cas, le représentant de l'Etat dans le département dispose des pouvoirs de la police administrative spéciale de la lutte contre la présence d'amiante nécessaires pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de danger.

Jusqu'à présent, les rapports de repérage étaient envoyés par lettre recommandée aux préfectures, contre avis de réception. Le développement du SI amiante par la Direction générale de la santé (DGS) permet la dématérialisation de cette transmission. Ainsi, chaque préfecture doit bénéficier d'un compte SI amiante, afin de recevoir, consulter et traiter ou transmettre les rapports de repérage.

Canalisations

Arrêté du 17 décembre 2021 portant renouvellement d'habilitation de l'organisme APAVE pour le contrôle des opérations prévues à l'article R. 554-44 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 5 janvier 2022, texte n°2 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Poussières alvéolaires

Arrêté du 26 janvier 2022 déterminant la composition de la commission instituée par le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 janvier 2022, texte n°14 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Produits phytopharmaceutiques

Décret n° 2022-35 du 17 janvier 2022 fixant les conditions d'inscription sur les listes des produits de biocontrôle mentionnés aux articles L. 253-5 et L. 253-7 du Code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 18 janvier 2022, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret fixe les critères devant être remplis par un produit phytopharmaceutique pour figurer sur les listes des produits de biocontrôle mentionnés aux articles L. 253-5 et L. 253-7 du Code rural et de la pêche maritime. Ces critères prennent en compte le caractère naturel de l'origine de la substance et les dangers pour la santé publique ou l'environnement que le produit peut présenter. Des exceptions sont prévues lorsque le type de formulation ou le mode d'application conduisent à une exposition négligeable de l'environnement.

Décret n° 2022-62 du 25 janvier 2022 relatif aux mesures de protection des personnes lors de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques à proximité des zones d'habitation.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 26 janvier 2022, texte n°14 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret modifie les modalités d'élaboration et d'adoption des chartes d'engagement mentionnées au III du L. 253-8 du Code de l'environnement. Celles-ci permettent à l'utilisateur de produits phytopharmaceutiques de formaliser les mesures de protection des personnes à proximité des zones d'utilisation.

Arrêté du 25 janvier 2022 relatif aux mesures de protection des personnes lors de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et modifiant l'arrêté du 4 mai 2017 relatif à la mise sur le marché et à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et de leurs adjuvants visés à l'article L. 253-1 du Code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 26 janvier 2022, texte n°15 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté complète l'arrêté du 4 mai 2017 relatif à la mise sur le marché et à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques et de leurs adjuvants. Il est désormais prévu que l'utilisation de produits phytopharmaceutiques à proximité des lieux accueillant des travailleurs présents de façon régulière est subordonnée au respect, par les utilisateurs, de distances de sécurité, lorsque des distances ne sont pas déjà fixées par l'autorisation de mise sur le marché.

Arrêté du 13 janvier 2022 relatif aux conditions de formation des inspecteurs réalisant les contrôles obligatoires des matériels d'application de produits phytopharmaceutiques et à l'agrément des centres de formation chargés de former les inspecteurs.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 20 janvier 2022, texte n°17 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Pour exercer leur activité, les inspecteurs chargés de la réalisation des contrôles obligatoires des matériels d'application de produits phytopharmaceutiques doivent détenir le certificat pour la réalisation des contrôles d'une ou plusieurs catégories de pulvérisateurs, mentionné à l'article D. 256-23 du Code rural et de la pêche maritime.

Cet arrêté détermine :

- *Le contenu et les modalités de la formation ;*
- *Le contenu et les modalités du module de renouvellement du certificat ;*
- *Les modalités d'agrément des centres de formation ;*
- *Les modalités de contrôle sur place ou sur pièce des centres de formation agréés.*

L'arrêté du 18 décembre 2008 relatif aux centres de formation d'inspecteurs de pulvérisateurs pris en application de l'article D. 256-24 du Code rural et de la pêche maritime est abrogé.

Arrêté du 14 janvier 2022 relatif aux conditions d'habilitation des organismes de formation prévues à l'article R. 254-14 du Code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 20 janvier 2022, texte n°18 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

L'exercice des fonctions d'encadrement, de vente, d'application ou de conseil par les personnels des entreprises exerçant les activités mentionnées au II de l'article L. 254-1 du Code rural et de la pêche maritime est soumis à l'obtention d'un certificat délivré par l'autorité administrative ou un organisme qu'elle habilite au vu de leur qualification.

Les certificats individuels professionnels attestent de l'acquisition, par leur titulaire, de connaissances appropriées pour exercer les activités d'encadrement, de mise en vente, de vente, d'utilisation à titre professionnel, ou de conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

Cet arrêté détermine les conditions d'habilitation des organismes de formation.

Valeurs limites

Rectificatif à la directive (UE) 2019/1831 de la Commission du 24 octobre 2019 établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 15 du 24 janvier 2022, p. 21.

La valeur limite à court terme du trichlorure de phosphore est rectifiée de 0,12 mg/m³ à 0,13 mg/m³.

Risques physiques et mécaniques

RISQUES PHYSIQUES

Equipements sous pression

Décision du 23 décembre 2021 modifiant la décision BSEI n°13-125 du 31 décembre 2013 relative aux services inspection reconnus.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel du ministère chargé de la Transition écologique et solidaire, de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales – 16 p.

L'arrêté du 20 novembre 2017 relatif au suivi en service des équipements sous pression et des récipients à pression simples prévoit que pour certaines actions de contrôle, l'accréditation de l'organisme de contrôle peut être remplacée par une reconnaissance de l'autorité administrative selon un référentiel défini par une décision du ministre chargé de l'Industrie. Dans ce cas, l'organisme habilité est appelé « service inspection reconnu (SIR) » et doit satisfaire aux dispositions du référentiel.

La présente décision définit le référentiel selon lequel un organisme habilité, aussi appelé SIR, peut être reconnu et habilité pour effectuer les actions de contrôle mentionnées aux articles 11, 13 à l'exception du a, du d et du e du III, 17 et pour le cas des tuyauteries, à l'article 13 sans exception et à l'article 28 de l'arrêté du 20 novembre 2017.

Les dispositions de la décision BSEI n°13-125 du 31 décembre 2013 relative aux SIR sont remplacées à compter du 1^{er} juillet 2023. Toutefois, Les dispositions de l'article 14.4 (relative à l'aptitude au service de l'équipement) de la présente décision seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2022.

Installations électriques / Matériels électriques

Arrêté du 3 janvier 2022 portant création du titre professionnel d'agent d'assemblage et de maintenance de batteries d'accumulateurs.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 13 janvier 2022, texte n°17 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Arrêté du 3 janvier 2022 portant création du titre professionnel d'agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 13 janvier 2022, texte n°18 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Dans le cadre de l'exercice des activités d'agent d'assemblage et de maintenance de batteries d'accumulateurs et d'agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs, ces arrêtés précisent que :

- *Les manipulations de charges lourdes aux postes de travail sont des opérations réglementées nécessitant des moyens de levage et de déplacement (chariot élévateur, transpalette, etc.) soumis à des autorisations relevant de l'entreprise ou d'un organisme agréé par l'État.*
- *L'intervention et la manipulation des batteries électriques au-delà des tensions de sécurité imposent un titre d'habilitation conformément aux normes NF C18-505 et NF C18-550.*

Arrêté du 3 janvier 2022 portant création du titre professionnel de technicien supérieur en fabrication additive.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 13 janvier 2022, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Dans le cadre de l'exercice de l'activité de technicien supérieur en fabrication additive, ces arrêtés précisent que le technicien doit être habilité par l'employeur à la sécurité électrique pour personnel non électricien : habilitation électrique HOV B0 - BS BE Manœuvre Essai Mesurage.

RISQUES ROUTIERS / TRANSPORT

Transport de matières dangereuses

Arrêté du 8 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 27 octobre 2017 portant agrément du Centre français de l'emballage agréé (CeFEA) pour le contrôle des emballages, grands récipients pour vrac et grands emballages destinés au transport des marchandises dangereuses par voies terrestres et maritime.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 1^{er} janvier 2022, texte n°14 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Textes officiels

environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

GAZ A EFFET DE SERRE FLUORES

Arrêté du 10 janvier 2022 portant agrément d'un organisme pour délivrer au personnel le certificat mentionné à l'article 3 du règlement d'exécution (UE) n° 2015/2066 du 17 novembre 2015 et prévu à l'article R. 521-59 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 20 janvier 2022, texte n°2 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

En application de l'article R. 521-59 du Code de l'environnement, cet arrêté porte agrément d'un organisme pour délivrer le certificat mentionné à l'article 3 du règlement (UE) n° 2015/2066 en ce qui concerne les gaz à effet de serre fluorés contenus dans des appareils de commutation électrique fixes.

INSTALLATIONS CLASSEES

Instruction DGPR/SRT/SDRCP du 22 décembre 2021 relatives aux actions nationales 2022 de l'inspection des installations classées.

Ministère chargé de l'Environnement – circulaire.gouv.fr – 3 p.).

Cette instruction définit les actions prioritaires pour l'année 2022 conformément aux orientations stratégiques pluriannuelles de l'inspection des installations classées pour l'environnement pour la période 2019-2022.

Les actions pérennes relative à l'exercice de la mission de police comportent les volets suivants :

- *Mission de police des installations classées : inspection, instruction, vie de l'installation ;*
- *Autres missions de police, dans et hors des installations classées : réglementation minière relative à l'après-mine, gestion des risques sanitaires en liaison avec l'ARS, contrôles des équipements et produits à risques, application de la réglementation européenne relative aux produits chimiques, etc. ;*
- *Mission d'intégration des risques technologiques et sanitaires à l'échelle de la planification et de l'aménagement ;*
- *Mission de renseignement des systèmes d'information correspondant aux actions précitées.*

Les actions et orientations thématiques systématiques pour l'année 2022 concernent :

- *La vérification de la traçabilité des terres excavées ;*
- *La mise en œuvre de l'action « bande de 100 m autour des sites Seveso » (post accident de Rouen) ;*
- *La mise en œuvre de l'action relative au plan de gestion des déchets et biodiversité dans les carrières ;*
- *La mise en œuvre de la thématique « sous-traitance dans les sites Seveso », si possible en lien avec l'inspection du travail ;*
- *Le contrôle de l'accès en décharge, notamment concernant les déchets admissibles.*

Les actions au choix des régions, selon les règles déterminées par l'instruction, peuvent notamment porter sur :

- *Le contrôle de la réglementation applicable aux canalisations de transport et de distribution ;*
- *Le risque incendie dans les installations de traitements de surface ;*

- *Le contrôle des stockages d'ammonitrates haut dosage dans les coopératives agricoles et chez les utilisateurs finaux ;*
- *La vérification de la bonne mise en conformité des installations existantes avec les nouvelles dispositions techniques applicables aux méthanisateurs ;*
- *La recherche de potentiels rejets de perturbateurs endocriniens dans les effluents des sites industriels pharmaceutiques relevant de la législation ICPE ;*
- *La lutte contre le trafic illégal de fluides frigorigènes et contrôle des équipements contenant des fluides frigorigènes ;*
- *La réalisation d'inspections au sein des entreprises potentiellement soumises au respect de la législation applicable aux fabricants et importateurs de substances nanoparticulaires.*

Santé publique

DISPOSITIFS MEDICAUX

Règlement (UE) 2022/112 du Parlement européen et du Conseil du 25 janvier 2022 modifiant le règlement (UE) 2017/746 en ce qui concerne les dispositions transitoires relatives à certains dispositifs médicaux de diagnostic in vitro et l'application différée des conditions en matière de dispositifs fabriqués et utilisés en interne.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 19 du 28 janvier 2022, pp. 3-6

Vient de paraître...

QUESTIONS – RÉPONSES CONCERNANT LA RÉGLEMENTATION RISQUES BIOLOGIQUES

Direction générale du travail (DGT) – Décembre 2021 – 12 pages

Dans le contexte de la pandémie liée à la Covid-19, le décret n° 2021-951 du 16 juillet 2021 a fixé le cadre applicable des dispositions du Code du travail en matière de prévention des risques biologiques. Il a précisé en particulier quelles sont les mesures réglementaires de prévention du risque biologique que doit prendre un employeur, lorsque la nature de l'activité habituelle de l'établissement n'expose pas en elle-même à un risque biologique, mais que les travailleurs sont exposés au virus du SARS-CoV-2 à raison de leur activité professionnelle.

Parallèlement, un arrêté du 18 décembre 2020 a classé le SARS-Cov-2 comme agent biologique du groupe 3.

Pour clarifier le contexte d'application de ces deux textes et guider les entreprises dans la mise en œuvre des mesures de prévention de l'exposition des travailleurs à la Covid-19, le ministère chargé du Travail précise et détaille dans ce document les conditions de mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives à la prévention du risque biologique. Il répond également aux questions des différents acteurs concernés.

Le document rappelle dans un premier temps que le décret du 16 juillet 2021 s'applique exclusivement aux travailleurs et employeurs des établissements qui ne relèvent pas habituellement de la réglementation du Code du travail relative aux risques biologiques, mais qui se trouvent exposés au coronavirus dans leur contexte professionnel du fait de la pandémie. Ces entreprises ont une activité qui, en dehors de l'épidémie liée à la Covid-19, n'exposent pas les travailleurs à des risques biologiques. Il s'agit par exemple des entreprises du secteur tertiaire (banques, assurances...), des

commerces, des transports, des établissements recevant du public, du BTP etc.

Le ministère liste ensuite précisément dans un tableau synthétique, les différents articles du Code du travail relatifs à la prévention du risque qui s'appliquent, dans ce contexte.

Ainsi, certaines dispositions du Code du travail qui apparaissent comme inadaptées aux circonstances particulières de l'épidémie ne s'appliquent pas, comme notamment les mesures de confinement des locaux, le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs ou encore l'élimination des moyens de protection individuelle comme des déchets d'activités de soins à risque infectieux. En revanche, d'autres dispositions s'appliquent comme l'obligation d'évaluation des risques ou la formation à la sécurité des travailleurs.

Concernant les mesures de prévention à mettre en œuvre, le Ministère insiste sur le fait que l'étape fondamentale est l'évaluation des risques qui doit prendre en compte la nature, la durée, les conditions d'exposition, les informations scientifiques disponibles, les maladies professionnelles pouvant être induites, la situation épidémique et les recommandations des autorités sanitaires. A l'issue de cette évaluation des risques et de ses résultats, l'employeur applique les dispositions des articles R. 4424-2 à R. 4424-5 et R. 4425-4 et R. 4425-5 du Code du travail pour assurer la protection des travailleurs (éviter l'exposition, réduction de l'exposition, minimiser le risque de dissémination de l'agent biologique sur le lieu de travail, mise en œuvre de mesures de protection collective et individuelle...), mais il peut toutefois choisir, parmi ces dispositions, les mesures de prévention

adéquates au regard de la situation de travail en cause, s'il démontre que celles-ci sont suffisantes pour protéger les travailleurs. Il pourra au besoin s'appuyer sur les recommandations prises par le ministère du Travail.

Néanmoins, quels que soient les résultats de l'évaluation des risques, l'obligation d'assurer la formation des travailleurs, prévue par les articles R. 4425-6 et R. 4425-7 du Code du travail, s'applique dans tous les cas.

Concernant les recommandations qui peuvent être édictées à destination des employeurs, par le ministre chargé du Travail pour l'évaluation des risques et la détermination des mesures visant à assurer la protection des salariés exposés au SARS-CoV-2 à raison de leur activité professionnelle, le questions-réponses rappelle qu'il s'agit en particulier du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (PNE) et des fiches métiers établies par le ministère pour accompagner les employeurs et les entreprises dans la mise en œuvre du protocole.

Le ministère insiste que le fait que le décret du 16 juillet 2021 fait référence au PNE car les mesures de prévention préconisées par le protocole recourent, dans leur contenu matériel, l'application des principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 et suivants et permettent d'éclairer l'employeur sur les mesures à mettre en place. L'application des mesures prévues dans le PNE n'est pas obligatoire mais constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19. Cette obligation de sécurité impose à l'employeur de revoir son évaluation des risques et les mesures de prévention à prendre, au vu des de l'état des connaissances scientifiques publiques, notamment des avis du HCSP sur les risques et les modes de contamination induits par le SARS-CoV-2.

Il appartient à l'employeur par la voie du règlement intérieur ou par note de service portée à la connaissance du personnel, de préciser – à la suite de l'analyse des risques effectuée et en privilégiant le dialogue social - les modalités permettant notamment la mise en œuvre de l'ensemble des gestes et mesures barrières.

PUBLICATIONS JURIDIQUES - INRS

❖ LA FORMATION AU RISQUE D'INCENDIE : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

Focus juridique – Mis en ligne sur le site de l'INRS

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

Ce mois-ci, le focus porte sur l'information et la formation des salariés en matière de risque d'incendie. Elles relèvent de la responsabilité de l'employeur. Le focus répond aux questions suivantes :

- Quelle est la réglementation en matière de prévention du risque incendie applicable en entreprise ?
- Quel formalisme s'impose à l'employeur pour l'obligation d'information et de formation à l'incendie ?
- Quels sont les salariés concernés par la formation incendie ?
- Quels sont les documents associés à ces consignes ?
- Quels sont les exercices pratiques obligatoires en matière de prévention incendie ?

Jurisprudence

VIOLENCES SURVENUES DANS LE CADRE DE L'EXERCICE D'UN MANDAT ET OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Cour de cassation, Chambre sociale, 24 novembre 2021, pourvoi n° 19-25.145

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

Un salarié a informé son employeur avoir fait l'objet d'insultes, d'actes de violence et d'intimidation de la part d'un délégué syndical dans le cadre de l'exercice de divers mandats syndicaux et de représentation du personnel. Une violente altercation s'est notamment déroulée avec ce délégué syndical. Ce dernier s'est opposé à l'accès du salarié aux locaux mis à disposition des syndicats par l'entreprise, alors que celui-ci était légitime à y entrer, en lui serrant le cou avec son avant-bras.

Le salarié a été suivi médicalement pour un syndrome anxio-dépressif et post-traumatique. Aucune mesure n'a été prise par son employeur et il a été licencié pour faute.

Le salarié ayant dénoncé les violences a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la nullité de son licenciement et le paiement de dommages-intérêts, notamment pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, harcèlement moral et discrimination syndicale.

La cour d'appel a retenu que l'agression s'était déroulée dans le cadre de l'exercice de fonctions syndicales et durant les heures de délégation syndicale. Par conséquent, elle a estimé que ces faits ne présument pas de l'existence d'un harcèlement moral au sein de l'entreprise.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation.

Tout d'abord, il soutenait qu'il avait informé son employeur de ces faits et lui avait adressé une plainte suivie d'une décision de rappel à la loi à l'encontre du délégué syndical prise par le procureur de la République. Ensuite, il reprochait à son employeur de n'avoir pris aucune sanction à l'encontre du délégué syndical, de n'avoir diligenté aucune enquête et d'avoir maintenu les deux salariés au sein du même service.

La Cour de cassation casse et annule sur ces points l'arrêt rendu par la cour d'appel.

Elle rappelle qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du Code du travail).

La Cour de cassation estime que des faits de violence et d'intimidation commis dans l'entreprise par un salarié protégé caractérisent un harcèlement moral et un abus dans l'exercice de son mandat justifiant une sanction disciplinaire. Elle relève également que le fait que ces actes de violence aient été commis dans le cadre de l'exercice de fonctions syndicales ne justifient pas la carence de l'employeur qui n'a pris aucune mesure alors qu'il est tenu d'une obligation de sécurité.

L'affaire et les parties sont renvoyées devant la même cour d'appel autrement composée.

Ainsi, l'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il n'agit pas suite à des faits de

violence dans l'entreprise, même commis dans le cadre de l'exercice des fonctions syndicales.

RESPONSABILITÉ DU DIAGNOSTIQUEUR AMIANTE

Cour de cassation, Troisième chambre sociale civile, 10 novembre 2021, pourvoi n° 20-19.513

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

Une entreprise achète un immeuble bâti. A cette occasion, une recherche d'amiante est effectuée par un diagnostiqueur. Celui-ci rend un dossier technique amiante, joint à l'acte de vente.

Ce dossier technique mentionne la présence d'amiante dans les dalles de la salle des archives.

A la suite de travaux réalisés par l'entreprise nouvellement propriétaire, il est révélé que de l'amiante est présente ailleurs que dans la salle des archives.

La société a saisi les tribunaux et assigné le diagnostiqueur afin d'obtenir réparation de ses préjudices.

La cour d'appel a rejeté la demande de la société en relevant notamment que les parties dans lesquelles de l'amiante a été détectée ne relevaient pas du périmètre de recherche défini par l'article 13-9 du Code de la santé publique et la norme NF X 46-0201.

La société a formé alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette son pourvoi.

Elle précise ainsi que la responsabilité du diagnostiqueur ne se trouve engagée que lorsque le diagnostic n'a pas été réalisé conformément aux normes édictées et aux règles de l'art et qu'il se révèle erroné.

L'obligation de repérage porte donc uniquement sur les matériaux et produits accessibles sans travaux de destruction et listés en annexe de l'article 13-9 du Code de la santé publique. La responsabilité du diagnostiqueur ne saurait donc être recherchée si celui-ci n'a pas effectué de repérages sur des produits et matériaux qui, bien que réputés contenir de l'amiante, sont en dehors des composants de la construction qu'il était tenu d'examiner au vu des normes applicables au moment du diagnostic.

¹ La norme NF X 46-020 applicable au cas d'espèce a été annulée et remplacée par une norme portant la même référence en 2017.



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