

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

*de la prévention des risques professionnels*

N° 6 – Juin 2019

## FOCUS

Travailleurs handicapés :  
quand faut-il consulter les  
représentants du  
personnel ?

Page 3

## MINES ET CARRIÈRES

Un décret et un arrêté  
apportent des précisions en  
cas d'intervention  
d'entreprises extérieures

Page 8

## DÉTACHEMENT

Les modalités d'application  
de la loi Avenir  
professionnel de septembre  
2018 sont fixées

Page 9

## AGENTS CHIMIQUES

Création de nouvelles  
valeurs limites d'exposition  
professionnelle

Page 12

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 15 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 fixant le nombre des postes offerts pour le 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 (centre de crise)

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise à disposition des véhicules prioritaires

Journal officiel  
de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission (CE) n° 2658/87 du Conseil relatif au tarif douanier commun

CIRCULAIRE

## Sommaire

<b>Focus</b> _____	<b>3</b>
Travailleurs handicapés : quand faut-il consulter les représentants du personnel ?	
<b>Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)</b> _____	<b>7</b>
Prévention - Généralités _____	7
Risques chimiques et biologiques _____	11
Risques physiques et mécaniques _____	14
<b>Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile</b> _____	<b>15</b>
Environnement _____	15
<b>Vient de paraître...</b> _____	<b>17</b>
Les maladies chroniques.	
Violence et harcèlement au travail.	
<b>Questions parlementaires</b> _____	<b>21</b>
Canicule.	

# focus

## Travailleurs handicapés : quand faut-il consulter les représentants du personnel ?

Cour de cassation, chambre sociale, 5 juin 2019, pourvoi n° 18-12861  
Consultable sur <http://www.legifrance.gouv.fr>

### Rappel des faits et de la procédure

Un chauffeur poids lourds reprend son travail avec un statut de travailleur handicapé après un arrêt maladie d'une durée de 3 ans. A la suite de la visite médicale de reprise, il est déclaré apte à reprendre son poste à temps partiel, sous réserve de ne pas porter de charges supérieures à 10 kg.

Il est alors affecté à un poste à temps partiel, 5 heures par jour, de 4 heures à 9 heures du matin.

Suite à deux nouvelles visites médicales organisées à sa demande, il est cette fois-ci déclaré apte à un poste de jour, à mi-temps, avec une prise de poste à partir de 6 heures, 2 à 3 jours par semaine au plus. La manutention de charges lui est autorisée mais avec un maximum de 10 kg, la position debout et la déambulation prolongée doivent, pour leur part, être évitées.

Après quelques mois de travail, alors que le salarié est à nouveau placé en arrêt maladie, il envoie à son employeur un courrier par lequel il exerce son droit de retrait et lui reproche les modalités ainsi que l'organisation de son travail, en particulier la cadence et l'horaire de travail journalière, qu'il considère hors norme.

Considérant que, du fait de son statut de travailleur handicapé, son employeur aurait dû consulter le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le Comité d'entreprise (CE) avant sa reprise, le salarié saisit le Conseil des prud'hommes afin d'obtenir la résiliation de son contrat de travail et solliciter le versement de dommages et intérêts, au motif que l'employeur a violé son obligation de sécurité.

Pour le salarié, il convenait en effet d'appliquer les dispositions des articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du Code du travail, alors applicables, selon lesquels le CE et le CHSCT doivent être consultés sur « *les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des (...) travailleurs handicapés* ». Il estimait, en effet, que cette obligation de consultation avait une portée individuelle. En conséquence, les représentants du personnel auraient dû être consultés sur son propre cas et les mesures de nature à faciliter sa reprise et son maintien au travail.

Les juges du fond (conseil de prud'hommes et cour d'appel) ayant rejeté les demandes du salarié, celui-ci forme un pourvoi en cassation.

## Décision de la Cour de cassation

Les magistrats rejettent le pourvoi en indiquant que « *les articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du Code du travail, alors en vigueur, n'imposent pas à l'employeur de consulter le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le cas individuel de chaque travailleur handicapé* ».

En effet, ces articles précisent que :

- le CHSCT « *est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail* »<sup>1</sup>;
- le CE « *est consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés* »<sup>2</sup>.

A cet égard, il convient de remarquer que la consultation prévue à l'ancien article L. 2323-30 alors applicable au moment des faits, a été intégrée par la Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (Loi Rebsamen), à la consultation annuelle sur la politique sociale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il s'agit donc d'une compétence générale, qui ne doit pas être occultée, mais qui ne consiste pas en une consultation pour chaque cas individuel.

En l'espèce, le salarié a été déclaré apte à son poste de travail. Or, ce n'est qu'en cas d'inaptitude que les représentants du personnel doivent être consultés sur les postes de reclassement. Le salarié ne fait d'ailleurs pas référence à cette obligation, mais la Cour de cassation apporte ainsi un éclairage sur le rôle des institutions représentatives du personnel, en fonction de la différence de situation.

Cette solution qui fait référence au CE et au CHSCT, est tout à fait transposable au comité social et économique (CSE), dans la mesure où celui-ci reprend les attributions du CE et du CHSCT dans les mêmes termes à l'article L. 2312-8, alinéa 5<sup>3</sup>.

**A noter :** en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, relevant jusqu'à ce jour du périmètre des CHSCT, seront désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit par le CSE, soit par une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), soit par les représentants de proximité.

La mise en place de ces nouvelles instances va se faire progressivement, pour aboutir à une mise en place généralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les dispositions du Code du travail relatives au CHSCT et au CE demeurent par conséquent applicables aux entreprises qui disposent encore de telles instances (et seront en tout état de cause définitivement abrogées au 31 décembre 2019). Pour les entreprises ayant mis en place un CSE, il convient d'appliquer les textes relatifs au CSE.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les instances représentatives du personnel ont diverses missions concernant les travailleurs handicapés. Cet arrêt de la Cour de cassation permet ainsi de faire le point sur leur rôle en matière de remise ou de maintien au travail.

<sup>1</sup>Art. L. 4612-11 du Code du travail.

<sup>2</sup>Art. L. 2323-30 dans sa version applicable jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

<sup>3</sup>« Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : (...) 5) Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ».

## Rôle des instances représentatives du personnel à l'égard des travailleurs handicapés

*Rôle du CE et des délégués du personnel ou du CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi*

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, **le CE ou, le cas échéant le CSE**, doit être informé sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les « *mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail* »<sup>4</sup>

Tel que le considère d'ailleurs la Cour de cassation depuis plusieurs années, la consultation obligatoire doit porter sur les problèmes généraux concernant l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, mais non sur le cas individuel de chaque handicapé<sup>5</sup>

Dans les entreprises de plus de 50 salariés dépourvues de CE ou de CHSCT et dans lesquelles un CSE n'a pas encore été mis en place, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment lorsqu'elles interviennent avec l'aide de l'État<sup>6</sup>.

Enfin, il convient de noter que dans les entreprises employant au moins 300 salariés et en l'absence d'accord spécifique, le CSE doit constituer une commission de la formation, chargée entre autres, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés<sup>7</sup>.

*Rôle du CHSCT ou du CSE*

**Le CHSCT ou, le cas échéant, le CSE**, a pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle<sup>8</sup>

Ces instances sont donc consultées sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés handicapés, notamment concernant les mesures d'aménagement des postes<sup>9</sup>.

A cet égard, il convient de noter que certaines dispositions sont prévues par le Code du travail pour favoriser le maintien dans l'emploi. L'article L. 3121-49 du Code du travail reconnaît notamment au profit de certains bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le droit de bénéficier à leur demande d'aménagement d'horaires individualisés. Il s'agit d'une mesure d'ordre public, qui ne peut donc pas être écartée par un accord collectif ou une clause contractuelle. Un tel aménagement doit ainsi faciliter l'accès de la personne handicapée à l'emploi, l'exercice de son activité professionnelle ou encore son maintien dans l'emploi.

*Les négociations en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés*

L'emploi des personnes handicapées est inscrit dans le champ de la négociation collective obligatoire. Ainsi, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi<sup>10</sup>

<sup>4</sup>Art. L. 2323-17 (pour le CE) et L. 2312-8 (pour le CSE) du Code du travail.

<sup>5</sup>Cass. soc., 26 mai 1981, n° 79-42.122.

<sup>6</sup>Art. L. 2313-15 du Code du travail.

<sup>7</sup>Art. L. 2315-49 du Code du travail.

<sup>8</sup>Art. L. 4612-1 (pour le CHSCT) et L. 2312-8 (pour le CSE) du Code du travail.

<sup>9</sup>Art. L. 4612-11 et L. 2312-9 du Code du travail.

<sup>10</sup>Art. L. 2241-5 et L. 2241-13 du Code du travail.

*Principales consultations ponctuelles du CSE en matière de santé et de sécurité au travail, concernant les travailleurs handicapés*

Diverses consultations sont en outre prévues par le Code du travail concernant les travailleurs handicapés. C'est ainsi que le CSE doit être consulté :

- avec le médecin du travail, sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle <sup>11</sup>;
- sur la demande d'aide financière adressée au préfet de département en vue de l'adaptation du lieu de travail (machines, outillages, aménagement de poste, accès aux lieux de travail) <sup>12</sup>;
- sur la demande d'aide financière adressée au préfet de département en vue de compenser les charges supplémentaires d'encadrement <sup>13</sup>.

### Rôle des instances représentatives du personnel dans le cadre de la procédure de reclassement des salariés inaptes

Tel que l'a confirmé la Cour de cassation dans l'arrêt précédemment commenté, le Code du travail n'impose pas à l'employeur de consulter les représentants du personnel sur le cas individuel de chaque travailleur handicapé en vue de sa mise, remise et de son maintien au travail.

La situation est toutefois différente en ce qui concerne le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail. En effet, les délégués du personnel ou, le cas échéant, le CSE doivent dans ce cas être consultés avant de proposer à ce dernier un poste de reclassement <sup>14</sup>.

**A noter :** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 <sup>15</sup> cette disposition s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Auparavant, la consultation ne concernait que les cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La consultation des DP ou du CSE est une formalité substantielle. L'absence de consultation rend, en effet, le licenciement sans cause réelle et sérieuse et est sanctionnée, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, par l'indemnité prévue par l'article L. 1226-15 du code du travail <sup>16</sup>.

Il en est de même lorsque la consultation est irrégulière, notamment lorsque la consultation a lieu avant la constatation définitive de l'inaptitude ou si les DP (ou, le cas échéant, le CSE) n'ont pas été suffisamment informés <sup>17</sup>.

---

<sup>11</sup>Art. R. 5213-24 du Code du travail.

<sup>12</sup>Art. R. 5213-33 du Code du travail.

<sup>13</sup>Art. R. 5213-36 du Code du travail.

<sup>14</sup>Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail.

<sup>15</sup>Date d'entrée en vigueur de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>16</sup>Cass. soc., 28 mars 2007, n° 04-41.128.

<sup>17</sup>Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 10-28.848.

# Textes officiels

## santé et sécurité au travail

### Prévention Généralités

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

##### Tarifification

**Circulaire CNAM/DRP CIRC-12/2019 du 6 juin 2019 fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités du bâtiment.**

([www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2019/CI-R-12-2019.PDF](http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2019/CI-R-12-2019.PDF) - 2 p.)

Cette circulaire diffuse le texte de la Convention Nationale d'Objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités du bâtiment, signée le 30 avril 2019 par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) et approuvée par le Comité Technique National des Industries du Bâtiment et des travaux publics (CTN B).

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont la réduction des risques :

- de chute ;
- liés aux manutentions manuelles ;
- liés aux agents chimiques dangereux dont les agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), et notamment l'amiante.

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement :

- l'acquisition d'installation de chantiers équipés, afin d'améliorer les conditions d'accueil du personnel des entreprises sur les chantiers ;
- la maîtrise et l'amélioration de l'organisation et du déroulement des chantiers de construction de logements (collectifs ou individuels) en vue de limiter les manutentions manuelles et d'optimiser les circulations ;
- l'accueil des nouveaux arrivants et la formation des accueillants ;
  - aux risques de chutes ;
  - aux manutentions manuelles ;
  - aux agents chimiques dangereux notamment l'amiante ;
- l'acquisition d'équipements de travail et d'accès en hauteur sûrs (échafaudages à montage et démontage en sécurité (MDS) en particulier ;
- l'acquisition d'équipements destinés à limiter l'exposition aux agents chimiques dangereux, dont les CMR.

**Circulaire CNAM/DRP CIRC-11/2019 du 6 juin 2019 fixant un programme d'actions de prévention spécifiques aux activités des travaux publics signée le 30 avril 2019.**

([www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2019/CI-R-11-2019.PDF](http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2019/CI-R-11-2019.PDF) - 2 p.)

Cette circulaire diffuse le texte de la Convention Nationale d'Objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques aux activités de travaux publics signée le 30 avril 2019 par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cnam) et approuvée par le Comité Technique National des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CTN B).

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont :

- la prévention des risques liés aux manutentions ainsi que des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;

- la prévention des expositions aux agents chimiques dangereux dont les agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- la prévention des risques liés à la circulation et à l'utilisation des engins sur les chantiers et les routes ;
- la prévention des risques d'ensevelissement ;
- l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur les chantiers ;
- la prévention des risques émergents.

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement :

- l'accueil des nouveaux arrivants et la formation des accueillants ;
- les actions de formation visant à une meilleure intégration de la santé-sécurité dans l'organisation et le management des chantiers pour les risques cités ci-dessus ;
- l'acquisition d'équipements ou l'installation de dispositifs permettant, lors des activités de production, la réduction des expositions aux risques chimiques ou aux CMR (notamment aux fumées et poussières) ;
- l'acquisition d'équipements ou l'installation de dispositifs destinés à prévenir les TMS ;
- l'acquisition d'installations de chantiers équipés afin d'améliorer les conditions d'accueil du personnel des entreprises sur les chantiers ;
- l'acquisition d'équipements ou l'installation de dispositifs destinés à limiter l'exposition au bruit et aux vibrations.

## ADDICTIONS

### Substances psychoactives

**Décret n° 2019-622 du 21 juin 2019 relatif au fonds de lutte contre les addictions liées aux substances psychoactives.**

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 23 juin 2019, texte n° 15 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).

Ce décret fixe les règles de fonctionnement du fonds de lutte contre les addictions liées aux substances psychoactives au sein de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (Cnam). Ce fonds est chargé de contribuer au financement des actions prioritaires de lutte contre les addictions liées aux substances psychoactives, ainsi qu'à leurs évaluations. Le décret précise également les modalités de gouvernance de ce fond.

Le décret est entré en vigueur le 24 juin 2019.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Agriculture

**Décret n° 2019-591 du 14 juin 2019 relatif à l'amélioration de la protection maternité pour les exploitantes agricoles.**

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 16 juin 2019, texte n° 13 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).

Ce décret prévoit que la durée minimale de cessation d'activité en cas de congé de maternité des non-salariées des professions agricoles, qui est fixée à huit semaines par l'article 71 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, se décompose en un arrêt obligatoire de deux semaines avant la date présumée d'accouchement et de six semaines après. Il précise également les modalités de recours à l'indemnité journalière créée par la même loi. Il fixe par ailleurs le montant et la durée maximale de versement de l'indemnité journalière subsidiaire versée si l'exploitante agricole ne peut pas se faire remplacer sur l'exploitation agricole.

Les dispositions relatives à la durée d'arrêt de travail minimale des non-salariées des professions agricoles en congé maternité s'appliquent aux congés maternité débutant postérieurement au 17 juin 2019. Les dispositions relatives aux allocations et indemnités s'appliquent, quant à elles, aux arrêts de travail pour maternité qui ont débuté après le 31 décembre 2018.

### Mines et carrière

**Décret n° 2019-574 du 11 juin 2019 fixant certains compléments et adaptations du Code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière d'entreprises extérieures.**

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 13 juin 2019, texte n° 3 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).

Le décret du 11 juin 2019 complète et adapte les prescriptions de la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail pour leur application aux travailleurs et employeurs des entreprises et établissements relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances en matière d'entreprises extérieures et d'équipements de protection individuelle.

#### Le permis de travail

Le décret précise notamment que lorsque les travailleurs interviennent en tant qu'entreprise extérieure (EE), leur employeur est tenu d'établir un document dénommé « permis de travail ». Ce document atteste des compétences détenues par le travailleur pour accomplir des travaux dangereux mentionnés à l'article R. 4512-7 du Code du travail pour lesquels un plan de prévention doit



être établi par écrit. Si nécessaire ce « permis de travail » peut faire état du suivi individuel renforcé de l'état de santé du travailleur. Ce permis peut également préciser les précautions à prendre avant et après ces travaux.

#### **Des mesures spécifiques en cas d'accident**

Le décret prévoit que le chef de l'EE est tenu d'avertir immédiatement le chef de l'entreprise utilisatrice (EU) de la survenance de tout accident dans la mine ou la carrière. En cas d'accident grave, le chef de EE est tenu d'adresser une déclaration écrite au chef de l'EU et à l'inspection du travail.

#### **Etablissement et transmission de prescription de sécurité aux travailleurs**

En complément des obligations d'information préalable à l'affectation des travailleurs, et dans le cadre de travaux d'exploitation, le décret prévoit que le chef de l'EE établit des « dossiers de prescriptions ». Ces dossiers comportent notamment des documents nécessaires pour communiquer aux travailleurs, de façon pratique et opérationnelle, les instructions qui les concernent.

Le décret précise que le chef de l'EE doit transmettre ces dossiers de prescriptions au chef de l'EU. Ce dernier sera tenu de vérifier que les dossiers de prescriptions s'appliquant aux travaux en cause comportent les éléments nécessaires à leur exécution dans des conditions de nature à préserver la sécurité générale et la sécurité des personnels d'autres entreprises extérieures et de l'entreprise utilisatrice.

#### **Entrée en vigueur**

Ce décret est entré en vigueur le 14 juin 2019. Il abroge en conséquence les dispositions des titres « Entreprises extérieures » et « Equipements de protection individuelle » du règlement général des industries extractives (RGIE).

#### **Arrêté du 11 juin 2019 fixant la liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention.**

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 13 juin 2019, texte n° 6 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).

Certains travaux dangereux, listés par l'arrêté du 19 mars 1993, doivent faire l'objet d'un plan de prévention écrit, quelle que soit la durée prévisible de l'opération. Cette liste est complétée pour certains travaux exécutés dans les mines, les carrières et leurs dépendances.

Ainsi, un plan de prévention doit désormais être établi par écrit pour :

- les travaux dans les installations souterraines ou sur des chantiers souterrains lorsqu'il s'agit de travaux d'exploitation proprement dit, ou bien lorsque l'opération représente pour les entreprises extérieures y participant un nombre total d'heures de travail supérieur à 24, ou enfin, lorsque le personnel des entreprises extérieures n'est pas accompagné en permanence par une personne désignée par

l'entreprise utilisatrice pour veiller au respect des règlements ;

- les travaux exposant les personnes à des chutes de hauteur de plus de 3 mètres.

#### **Entrée en vigueur**

L'arrêté du 11 juin 2019, est entré en vigueur le 14 juin 2019, il remplace l'arrêté du 14 mars 1996 pris en application du règlement général des industries extractives (RGIE). Il abroge également l'arrêté du 24 juillet 1995 soumettant certains équipements de protection individuelle à des vérifications générales périodiques.

### **Peintre en carrosserie**

#### **Arrêté du 17 juin 2019 relatif au titre professionnel de peintre en carrosserie.**

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 juin 2019, texte n° 23 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de peintre en carrosserie, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacité attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre.

Il rappelle que le peintre en carrosserie est tenu de respecter les règles d'hygiène et de sécurité sur les travaux sur lequel il intervient. Les travaux de peinture exigent notamment de porter les équipements de protection adéquats selon les tâches à réaliser : tenue de travail, chaussures de sécurité, masque à poussières, masque à solvant, gants et crèmes de protection, gants de manipulation, gants de nettoyage, lunettes de protection, combinaison spéciale peintre et cagoule, protections auditives.

### **Travailleurs détachés**

#### **Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal.**

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 juin 2019, texte n° 10 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 7 p.).

#### **Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du Code du travail.**

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 juin 2019, texte n° 11 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 1 p.).

Ce décret et cet arrêté fixent les modalités d'application de la Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 pour sa partie relative au détachement et à la lutte contre le travail illégal prévoyant notamment un assouplissement

*des démarches et des formalités pour les travaux de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels.*

### **Les dispenses de déclaration**

*L'arrêté précise la liste des salariés pour lesquels il n'est pas nécessaire d'établir de déclaration préalable de détachement, ni de désigner un représentant de l'entreprise en France. Il s'agit des salariés détachés pour des prestations et des opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels, qui exercent l'une des activités suivantes :*

- *les artistes, dans les domaines du spectacle vivant, de la production, de la diffusion cinématographique et audiovisuelle et de l'édition phonographique, dans la mesure où les interventions des salariés ou la présence sur le territoire national justifiées par l'exécution des prestations ne dépasse pas 90 jours sur 12 mois consécutifs ;*
- *les sportifs, les arbitres, les membres de l'équipe d'encadrement des sportifs, les délégués officiels rattachés à la pratique ou à l'organisation dans le cadre de manifestations sportives, dans la mesure où les interventions où la présence sur le territoire national justifiées par l'exécution des prestations ne dépasse pas 90 jours sur 12 mois consécutifs ;*
- *les apprentis, en mobilité temporaire dans une entreprise ou un établissement situé en France dans le cadre de leur formation théorique ou pratique, en exécution d'une convention tripartite ou, à défaut d'une telle convention, lorsque la présence de l'apprenti n'est pas liée à la réalisation d'une prestation sur le territoire national à laquelle il participe. Cette exemption est applicable dans la mesure où la présence sur le territoire national justifiée par la mobilité ne dépasse pas 12 mois consécutifs ;*
- *les colloques, séminaires et manifestations scientifiques, ainsi que les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs et chercheurs invités, dans la mesure où les interventions ou la présence sur le territoire national justifiées par l'exécution des prestations ne dépasse pas 12 mois consécutifs.*

*Pour le détachement de ces salariés, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours maximum pour présenter à l'inspection du travail, à sa demande, les documents exigés par le Code du travail à l'article R. 1263-1 notamment l'autorisation de travail, les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération, relevé d'heures, etc.*

### **Les dispositions relatives aux mesures de contrôle et de sanction de cas de travail illégal**

*Conformément aux dispositions de l'article L. 8113-5-1 du Code du travail, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, leur permettant de constater le respect de la réglementation applicable en matière de détachement de*

*travailleurs. Pris en application de ces dispositions, les articles R. 8113-3-2 et R. 8113-3-3 créés par le décret du 4 juin 2019, apporte des précisions sur les modalités de communication de ces documents dont bénéficient les agents de contrôle dans le cadre de leurs visites et enquêtes visant une ou plusieurs infractions de travail illégal. Les demandes des agents de contrôles sont adressées par écrit à la personne physique ou morale destinataire du droit de communication et portent sur une durée maximale de 18 mois au total. Elles pourront être conservés 3 ans ou jusqu'à l'épuisement des voies et délais de recours.*

*Il est précisé, que lorsqu'un agent de contrôle constate une absence de déclaration de détachement, il transmet au directeur de la DIRRECTE un rapport sur le fondement duquel ce dernier peut décider de prononcer une amende administrative pour non-respect des règles du détachement.*

## Risques chimiques et biologiques

### RISQUE BIOLOGIQUE

**Arrêté du 27 mai 2019 fixant les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine.**

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 1<sup>er</sup> juin 2019, texte n° 6. (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.).*

*Cet arrêté fixe les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accident du travail et des fonctionnaires civils victimes d'accident de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine.*

*Le suivi sérologique de ces personnes permet le rattachement d'une éventuelle séroconversion à l'accident.*

*Ce suivi comporte deux tests :*

- *un premier test sérologique qui sera nécessairement effectué avant le 8<sup>ème</sup> jour suivant l'accident pour constater une sérologie négative ;*
- *un deuxième test sérologique pratiqué 6 semaines à compter de la date de l'accident ; le cas échéant, lorsqu'un traitement post-exposition a été prescrit à la personne, un troisième test sérologique de dépistage du virus sera réalisé 12 semaines à compter de la date de l'accident.*

*Cet arrêté abroge l'arrêté du 21 janvier 1994 fixant les modalités de suivi sérologique des fonctionnaires civils victimes d'accidents de service entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine et l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2007 fixant les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accidents du travail entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine.*

### RISQUE CHIMIQUE

#### Amiante

**Arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 juin, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr - 9 p.).*

*Cet arrêté, pris en application des articles R. 4412-97 à R. 4412-97-6 du Code du travail relatifs au repérage de l'amiante avant certaines opérations, précise les mesures qui doivent être prises afin d'assurer la protection des travailleurs.*

*Il est notamment rappelé que le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire de navires, de bateaux, d'engins flottants et d'autres constructions flottantes, doit faire rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante.*

*Cette obligation de repérage de l'amiante avant travaux va également permettre :*

- *au donneur d'ordre de réaliser le marquage réglementaire des matériaux et produits contenant de l'amiante ;*
- *à l'entreprise appelée à réaliser l'opération de procéder à son évaluation des risques professionnels, et d'ajuster les mesures à mettre en œuvre pour assurer la protection collective et individuelle de ses travailleurs et prévenir la dispersion environnementale des fibres d'amiante.*

*L'arrêté présente également les situations ou les conditions dans lesquelles il peut être constaté l'impossibilité de réaliser tout ou partie du repérage amiante, ainsi que les mesures que l'entreprise appelée à réaliser l'opération doit prévoir dans ce cas pour assurer la protection des travailleurs et des populations résidant ou travaillant sur le navire, bateau, engin flottant ou autre construction flottante concernée.*

*L'arrêté entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

## Biocides

**Règlement d'exécution (UE) 2019/1090 de la commission du 26 juin 2019 portant sur le non-renouvellement de l'approbation de la substance active «diméthoate», conformément au règlement (CE) n° 1107/2009 du Parlement européen et du Conseil concernant la mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques, et modifiant l'annexe du règlement d'exécution (UE) n° 540/2011 de la Commission.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 173 du 27 juin 2019, pp. 39 - 41.*

*Les états membres doivent par ailleurs retirer les autorisations de produits phytopharmaceutique contenant du diméthoate au plus tard le 17 janvier 2020.*

*Ce règlement approuve le non renouvellement de la substance active «diméthoate».*

*Cette suppression s'explique par le fait que l'autorité européenne de sécurité des aliments n'a pas pu exclure un risque d'exposition des consommateurs, des opérateurs, des travailleurs, des passants et des riverains à des résidus de diméthoate dont le potentiel génotoxique ne pouvait être écarté, ainsi qu'à son principal métabolite ométhoate, que la majorité des experts a classé comme agent mutagène.*

## CMR

**Directive (UE) 2019/983 du parlement européen et du conseil du 5 juin 2019 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° C 164 du 19 juin 2019, pp. 23-29.*

*La directive 2004/37/CE modifiée par la directive UE 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail vise à protéger les travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant d'une exposition à ces agents sur le lieu de travail. Elle fixe les prescriptions minimales particulières dans ce domaine, y compris les valeurs limites d'exposition professionnelle. Dans ce cadre, la directive (UE) 2019/983 du 5 juin 2019 y apporte diverses modifications.*

**Future valeur limite biologique pour le cadmium et ses composés inorganiques**

*Afin de protéger les travailleurs contre la toxicité systémique du cadmium et de ses composés inorganiques*

*qui consiste principalement en des effets sur les reins et les os, la Commission européenne envisage d'ajouter au plus tard le 11 juillet 2022, des dispositions concernant une combinaison d'une limite d'exposition professionnelle dans l'air, avec une valeur limite biologique pour ces substances.*

**Amélioration de la protection des travailleurs vis-à-vis des médicaments dangereux et des cytotoxiques**

*Les médicaments dangereux, dont les médicaments cytotoxiques qui sont essentiellement utilisés pour le traitement du cancer, pourraient avoir des propriétés génotoxiques, cancérigènes ou mutagènes. Or, de nombreux travailleurs peuvent être exposés à ces médicaments du fait de leur préparation, de leur administration aux patients ou de leur élimination. La Commission envisage donc de modifier la directive 2004/37/CE au plus tard d'ici le 30 juin 2020 pour les y inclure dans son champ d'application ou proposer un autre instrument plus approprié pour garantir la sécurité des travailleurs exposés à ces médicaments.*

**Ajout de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP)**

*La directive 2019/983 modifie l'annexe III de la directive 2004/37/CE (modifiée par la directive UE 2019/130) afin d'ajouter des VLEP à 5 agents cancérigènes ou mutagènes. Jusqu'ici, des VLEP étaient visés à l'annexe III concernant :*

- les poussières de bois,
- les composés du chrome (VI),
- les fibres céramiques réfractaires,
- les poussières de silice cristalline alvéolaire,
- le Benzène,
- le Chlorure de vinyle monomère,
- l'Oxyde d'éthylène,
- le 1,2-Epoxypropane,
- l'Acrylamide,
- le Trichloroéthylène,
- le Méthylènedianiline,
- l'Epichlorhydrine,
- le Dibromure d'éthylène,
- le Dichlorure d'éthylène,
- les émissions d'échappement de moteurs diesel,
- les mélanges d'hydrocarbures aromatiques polycycliques, en particulier ceux contenant du benzo[a]pyrène,
- les huiles minérales qui ont été auparavant utilisées dans des moteurs à combustion interne pour lubrifier et refroidir les pièces mobiles du moteur.

*Désormais des VLEP sont fixées pour :*

- le Cadmium et ses composés inorganiques : l'exposition des travailleurs devra être limitée à 0,001 mg/m<sup>3</sup> d'air (fraction inhalable) à 20 °C et 101,3

kPa sur une période de 8h. La directive précise qu'il sera difficile de respecter cette VLEP à court terme, une période transitoire de huit ans est donc prévue au cours de laquelle s'appliquera une valeur limite de 0,004 mg/m<sup>3</sup> soit jusqu'au 11 juillet 2027. Il est ajouté une observation « sensibilisation cutanée et respiratoire » compte tenu des effets que peut provoquer la substance ;

- le Béryllium et ses composés inorganiques : l'exposition des travailleurs devra être limitée à 0,002 mg/m<sup>3</sup> d'air (fraction inhalable) à 20 °C et 101,3 kPa sur une période de 8 heures. La directive précise qu'il sera difficile de respecter cette VLEP à court terme, une période de transition de sept ans est donc prévue au cours de laquelle s'appliquera une valeur limite de 0,006 mg/m<sup>3</sup> soit jusqu'au 11 juillet 2026 ;
- L'Acide arsenique et ses sels, ainsi que ses composés inorganiques : l'exposition des travailleurs devra être limitée à 0,01 mg/m<sup>3</sup> d'air (fraction inhalable) à 20 °C et 101,3 kPa sur une période de 8 heures. Pour le secteur de la fusion du cuivre, la valeur limite s'appliquera à compter du 11 juillet 2023 ;
- le Formaldéhyde : l'exposition des travailleurs à cette substance devra être limitée à 0,37 mg/m<sup>3</sup> d'air à 20 °C et 101,3 kPa sur une période de 8 heures et à 0,74 mg/m<sup>3</sup> d'air à 20 °C et 101,3 kPa sur une période de 15 minutes. Pour les secteurs des soins de santé et de l'embaumement, dans lesquels l'utilisation de cette substance est courante, une valeur limite de 0,62 mg/m<sup>3</sup> sera applicable jusqu'au 11 juillet 2024. Il est ajouté une observation « sensibilisation cutanée » compte tenu des effets que peut provoquer la substance ;
- le 4,4'- méthylènebis (2-chloroaniline) : l'exposition des travailleurs à cette substance devra être limitée à 0,01 mg/m<sup>3</sup> d'air à 20 °C et 101,3 kPa sur une période de 8 heures. Il est ajouté une observation « peau » ce qui signifie qu'une pénétration cutanée importante contribuant à la charge corporelle est possible.

### **Transition en droit national**

Les États membres doivent mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2019/983 au plus tard le 11 juillet 2021.

## **Limitation d'emploi**

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

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° C 208 du 19 juin 2019, p. 2.*

Ce document signale une décision de la Commission européenne en date du 12 juin 2019 qui autorise l'utilisation, par une société, de l'utilisation de la substance Bis(2-méthoxyéthyl)éther (diglyme) comme solvant pour la synthèse de l'ingrédient pharmaceutique actif anti-VIH « diapivirine ».

Cette autorisation s'explique par le fait que le risque est valablement maîtrisé et qu'il n'existe pas de produits de substitution appropriés.

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

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° C 208 du 19 juin 2019, p. 3.*

Ce document signale une décision de la Commission européenne en date du 12 juin 2019 qui autorise l'utilisation, par des sociétés, du dichromate de sodium en tant qu'inhibiteur de corrosion dans les systèmes de réfrigération par absorption d'ammoniac, mise en œuvre du procédé de déparaffinage et déshuilage du pétrole.

Cette autorisation s'explique par le fait que les avantages sociaux économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées.

Règlement (UE) 2019/957 de la commission du 11 juin 2019 modifiant l'annexe XVII du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), en ce qui concerne le (3,3,4,4,5,5,6,6,7,7,8,8,8-tridécafluorooctyl) silanetriol et les TDFA.

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 154 du 12 juin 2019, pp. 37-39.*

Décision d'exécution (UE) 2019/961 de la commission du 7 juin 2019 autorisant une mesure provisoire prise par la République française conformément à l'article 129 du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), afin de restreindre l'utilisation et la mise sur le marché de certains bois traités avec de la créosote et avec d'autres substances apparentées.

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 154 du 12 juin 2019, pp. 44-47.*

*Cette décision restreint, pour une durée de 27 mois, l'utilisation et la mise sur le marché de certains bois traités à la créosote et d'autres substances apparentées.*

## Risques physiques et mécaniques

### RISQUE PHYSIQUE

#### Équipement sous pression

Décision BSERR n° 2019-056 du 24 mai 2019 relative à la reconnaissance du guide professionnel pour l'élaboration de guides et cahiers techniques professionnels servant à l'élaboration de plans d'inspections pour le suivi en service des équipements sous pression et des récipients à pression simples.

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 4 juin 2019, texte n° 3. ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 1 p.).*

*Le guide professionnel pour l'élaboration de guides et cahiers techniques professionnels servant à l'élaboration de plans d'inspections pour le suivi en service des équipements sous pression et des récipients à pression simples est reconnu par le ministère chargé de l'Environnement. Il est disponible gratuitement auprès de l'Association pour la Promotion de l'inspection Technique chez les Industriels (APITI) et de l'Association pour la qualité des appareils à pression (AQUAP).*

#### Rayonnement ionisants

Rectificatif à la directive 2013/59/Euratom du Conseil du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et abrogeant les directives 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom et 2003/122/Euratom.

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 152 du 11 juin 2019, p. 128.*

*La rectification concerne une erreur de référence d'article. Aucune modification n'est apportée sur le fond.*

# Textes officiels

## environnement, santé publique et sécurité civile

### Environnement

#### DÉCHETS

Décision d'exécution (UE) 2019/1004 de la commission du 7 juin 2019 établissant les règles concernant le calcul, la vérification et la communication des données relatives aux déchets conformément à la directive 2008/98/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la décision d'exécution C(2012) 2384 de la Commission.

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 163 du 20 juin 2019, p. 66*

#### INSTALLATIONS CLASSÉES

Arrêté du 28 mars 2019 fixant le modèle national de la demande d'autorisation environnementale.

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 14 juin 2019, texte n° 4. (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.).*

*Cet arrêté fixe un modèle national pour les demandes d'autorisation environnementale relatives aux projets soumis à autorisation au titre de législation sur l'eau ou de la législation des installations classées pour la protection de l'environnement.*

*Ce modèle prend la forme d'un formulaire homologué CERFA n° 15964\*01 mis à disposition sur le site internet <https://www.service-public.fr/>.*

#### TRANSPORT DE MATIÈRES DANGEREUSES

Arrêté du 24 avril 2019 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres.

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 22 juin 2019, texte n° 2. (www.legifrance.gouv.fr - 4 p.).*

*Cet arrêté transpose la directive 2008/68/CE modifiée et actualise les mesures laissées à l'initiative des autorités nationales par les réglementations internationales relatives aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (RID/ADR/ADN).*

*Cet arrêté est entré en vigueur le 23 juin 2019.*

Arrêté du 7 juin 2019 modifiant l'arrêté du 4 mai 2016 modifié relatif aux transports exceptionnels de marchandises, d'engins ou de véhicules et ensembles de véhicules comportant plus d'une remorque.

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 20 juin 2019, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr - 11 p.).*

*Cet arrêté ajuste les dispositions de l'arrêté du 4 mai 2006 modifié relatif aux transports exceptionnels de marchandises, d'engins ou de véhicules et ensembles de véhicules comportant plus d'une remorque.*

*Il a notamment pour objectifs de :*

- *distinguer plus nettement les régimes de circulation de transports exceptionnels ;*

- préciser, pour les différentes catégories de convois, l'ensemble des raccordements aux réseaux routiers qui leur sont accessibles ;
- désigner le service chargé de l'instruction de chaque type de demandes ;
- prendre de nouvelles dispositions à l'égard des transports de matières nucléaires de catégories I et II non irradiées pour la protection physique. A titre d'exemple concernant le transport de ces matières, l'arrêté précise, les dimensions et le poids maximal des convois qui les transportent. Il est également précisé que ce type de convoi est soumis à autorisation de circuler délivrée exclusivement par le ministre chargé de l'énergie.

Cet arrêté est entré en vigueur le 21 juin 2019.

**Décision d'exécution (UE) 2019/1094 de la commission du 17 juin 2019 autorisant les États membres à adopter certaines dérogations en vertu de la directive 2008/68/CE du Parlement européen et du Conseil relative au transport intérieur des marchandises dangereuses.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 173 du 27 juin 2019, pp. 52 - 92.*

*Ce document signale une décision d'exécution de la Commission européenne en date du 17 juin 2019 qui modifie la liste des dérogations accordées aux États membres en ce qui concerne le transport de marchandises dangereuses par route, chemin de fer, prévu par l'annexe I et II de la directive 2008/68/CE relative au transport intérieur de marchandises dangereuses.*



# Vient de paraître...

## LES MALADIES CHRONIQUES

Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) adopté le 11 juin 2019 - 97 pages.

En France, 10,7 millions de personnes sont concernées par le dispositif des affections de longue durée (ALD - système de prise en charge intégrale des dépenses liées à la maladie), alors que selon la Caisse nationale d'assurance maladie, 20 millions de personnes, soit 35% de la population couverte par le régime général, ont recours à des soins liés à une pathologie chronique.

La prévalence de ces maladies chroniques, en constante évolution, appelle ainsi une transformation d'ampleur du système de soins et pas seulement une amélioration du système des ALD.

A ce jour, il n'existe pas de définition unique des maladies chroniques. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) considère par exemple que les maladies chroniques sont « *des affections de longue durée qui, en règle générale, évoluent lentement et qui nécessitent un traitement et des soins à long terme* ».

Pour le CESE, les maladies chroniques doivent être définies en considérant les conséquences qu'elles emportent pour les patients et pour la société. C'est à cette condition que les réponses seront à la hauteur des enjeux de santé publique. Le CESE reprend donc la définition transversale choisie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) en 2009 pour qui une maladie ou plus généralement un « état chronique », se caractérise par :

- la présence d'un état pathologique de nature physique, psychologique ou cognitive appelé à durer ;
- une ancienneté minimale de trois mois ou supposée telle ;

- un retentissement sur la vie quotidienne comportant soit une limitation fonctionnelle des activités ou de la participation sociale, soit une dépendance vis-à-vis d'un médicament, d'un régime, d'une technologie médicale, d'un appareillage ou d'une assistance personnelle, soit la nécessité de soins médicaux ou paramédicaux, d'une aide psychologique, ou d'une adaptation, une surveillance ou une prévention particulière pouvant s'inscrire dans un parcours de soins médico-social.

Selon le CESE, il faut donc distinguer les maladies chroniques, des ALD. Le régime des ALD, mis en place depuis 1945, repose sur une liste d'affections et non pas sur une définition générale de la maladie chronique.

Les maladies chroniques sont par ailleurs pour le travail un enjeu majeur, dans la mesure où aujourd'hui, 15 % de la population active est atteinte d'une telle maladie. D'ici 2025, elles pourraient concerner 25 % de cette population : salariés, employeurs et travailleurs indépendants sont donc impactés.

Après avoir relevé les tendances statistiques (maladies visées, effectifs concernés) et identifié certains facteurs favorisant l'essor de ces pathologies (pollutions, modes de vie et de travail), le CESE formule diverses préconisations.

Les 20 recommandations sont articulées autour de trois axes :

- **Agir sur les causes et la connaissance des maladies chroniques** en développant la prévention primaire (collective et individuelle), en

## Vient de paraître...

renforçant la formation des professionnels de santé et de l'accompagnement social et médico-social, en développant les programmes de recherche (approche pluridisciplinaire et participative).

- **Améliorer la pertinence des soins et la fluidité des parcours** notamment en partageant l'information (accélération de la mise en place du dossier médical partagé), en favorisant la prise en charge pluridisciplinaire et en élargissant le recours à la télémédecine sous différentes formes (téléconsultation, télé-expertise et télé-surveillance).

- **Mieux vivre avec la maladie** notamment :

- en accordant plus de place aux patients et aux proches aidants (représentation des usagers au sein des instances hospitalières et de santé publique) ;
- en renforçant la place de l'éducation thérapeutique du patient ;
- en luttant contre la désinsertion professionnelle : recentrage du rôle du médecin du travail dans une logique de maintien dans l'emploi ou de retour dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques, mise en place d'une coordination des différents acteurs associés à cette démarche pour anticiper la mise en place des mesures appropriées.

## **VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

### ***Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail - Recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail***

---

OIT, 21 juin 2019, consultable sur le site [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

La Conférence internationale du Travail a adopté une convention (I) et une recommandation (II) visant à lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

A noter : Les conventions sont conclues entre plusieurs États, ou bien avec certaines institutions de droit international. Pour que ces traités internationaux deviennent juridiquement contraignants en France, ils doivent être ratifiés et publiés au Journal officiel. A l'inverse, les recommandations constituent des orientations non contraignantes.

#### **I/ Principales dispositions prévues par la convention**

##### Définition des violences et du harcèlement au travail

Selon la convention, le harcèlement et la violence au travail « *s'entendent d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique et com-*

*prend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.* »

##### Champ d'application

La convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, que les salariés travaillent en zone urbaine ou rurale.

Elle vise l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut contractuel, mais aussi les personnes en formation, les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les bénévoles, les candidats à un emploi, ainsi que les personnes exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

La convention s'applique à la violence et au harcèlement s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieux de travail ;
- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;

## Vient de paraître...

- à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'évènements ou d'activités sociales liés au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

### Protection et prévention

Il est notamment précisé que les Etats membres doivent adopter une réglementation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail et prendre des mesures appropriées pour prévenir ces risques dans le monde du travail. A ce titre, tout membre doit notamment :

- identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;
- prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

### Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation

La convention vise à garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, ainsi qu'à des mécanismes et des procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces. Elle prévoit notamment que les Etats membres mettent en place des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail.

### Entrée en vigueur et application

Cette convention entrera en vigueur 12 mois après que deux Etats membres l'aient ratifiée. Il est toutefois mentionné, que les dispositions de la présente « *convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes aux pratiques nationales, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.* »

## **II/ dispositions prévues par la recommandation**

La recommandation donne des indications sur la façon dont la convention devrait être appliquée, une fois adoptée par les Etats membres. Elle vient compléter les dispositions contenues dans la convention et doit être considérée en relation avec la convention. Le but de cette recommandation est de donner des exemples concrets de mesures pouvant être prises par les membres pour appliquer la convention. A titre d'exemple, pour les moyens de recours et de réparation visés par la convention, elle précise que ceux-ci peuvent comprendre notamment des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement ou encore des conseils et une assistance juridique pour les plaignants et les victimes.



# Questions parlementaires

## CANICULE

### Question n° 0855G du 26 juin 2019

*Mme Patricia Schillinger. Ma question s'adresse à Mme la ministre des solidarités et de la santé.*

*Cette semaine, un épisode caniculaire intense et précoce s'abat sur l'Hexagone, avec des températures supérieures à quarante degrés et des ressentis encore plus élevés.*

*Certes, des leçons ont été tirées du tragique été 2003. Aujourd'hui, l'ensemble des ministères et des administrations se sentent concernés et ont déjà pris des mesures de prévention, qu'il s'agisse du report des épreuves du brevet, des préconisations aux entreprises, notamment dans le BTP, ou encore du recours facilité à la circulation différenciée en cas de pollution.*

*Pour autant, madame la ministre, à l'échelle de toute une population, les réflexes individuels et collectifs en matière de prévention ne sont pas encore automatisés, même dans l'hémicycle, où la cravate reste de mise pour mes collègues masculins...*

*Aussi, pourriez-vous nous détailler les principaux éléments du plan Canicule déclenché cette semaine pour ce qui concerne la prévention, notamment les publics spécifiquement ciblés par les messages de prévention, ainsi que les mesures de mobilisation prévues pour les services de santé en cas d'afflux dans les hôpitaux et dans le secteur des services à la personne ? Comment la cellule de veille est-elle déclinée ?*

**Réponse.** Mme Agnès Buzyn, ministre des solidarités et de la santé. Madame la sénatrice Schillinger, chaque année, je réunis au début de l'été, dès le mois de juin, l'ensemble des ministères concernés pour être certaine que le plan Canicule puisse être déployé.

Il y a dix jours donc, j'ai réuni ce groupe de travail au sein de mon ministère pour vérifier que l'ensemble des consignes étaient connues de tous. Aussi, cette semaine, dès que le territoire a été placé en vigilance orange, nous avons pu mettre en œuvre toutes les recommandations sur les différents lieux de vie.

Au titre des lieux de vie, je pense évidemment aux entreprises, notamment à celles du BTP et de la restauration, où nous souhaitons que soient mis en place des horaires aménagés et des lieux de rafraîchissement.

Nous demandons également que le télétravail soit favorisé.

Je pense également aux lieux de vie des enfants, qu'il s'agisse des crèches, qui ont reçu des consignes adaptées, ou des établissements de l'éducation nationale. Jean-Michel Blanquer a adressé toutes les recommandations nécessaires aux professeurs des écoles, mais aussi aux principaux des collèges et des lycées pour qu'ils prennent soin des jeunes et évitent que ces derniers ne soient exposés à la chaleur dans la journée.

Je pense par ailleurs aux lieux de sport. La ministre des sports a fait passer des consignes à toutes les associations sportives.

Nous travaillons également avec toutes les associations de lutte contre la précarité pour augmenter le nombre de maraudes et élargir les plages d'ouverture des centres d'hébergement de jour. Le ministre Julien Denormandie a demandé la création de places d'accueil de nuit – plusieurs

certains en région parisienne et à Lyon – pour permettre aux personnes de se rafraîchir la nuit.

Enfin, les établissements sociaux et médico-sociaux sont évidemment informés. Des plans bleus dans les Ehpad, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, existent depuis 2003. Toutes les consignes sont très bien connues des personnels, et nous suivons chaque jour, via les agences régionales de santé, les hôpitaux qui seraient en tension, de façon à pouvoir les accompagner. Pour l'instant, nous n'avons pas reçu de signal d'alerte des établissements de santé (...).

**Réponse publiée au JO « Sénat » le 26 juin 2019 -  
2 p.**





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](mailto:info@inrs.fr) - [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)