

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 5 – Mai 2019

FOCUS

L'obligation de reclassement de l'employeur inapplicable aux apprentis déclarés inaptes

Page 3

OBLIGATION D'ÉLABORER UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le seuil relevé de 20 à 50 salariés

Page 8

HANDICAPÉS

3 décrets précisent les contours de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Page 11

CADMIUM

Une valeur limite d'exposition professionnelle indicative est fixée par arrêté

Page 14

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 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 en œuvre de la procédure de priorisation des décrets et arrêtés

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

Arrêté

Sommaire

Focus _____	3
L'obligation de reclassement de l'employeur inapplicable aux apprentis déclarés inaptes.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Risques chimiques et biologiques _____	14
Risques physiques et mécaniques _____	15
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	17
Santé publique _____	17
Sécurité civile _____	17
Vient de paraître... _____	19
Dangers, expositions et risques relatifs à la silice cristalline.	
Hygiène et sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles dans les Hauts de France.	
Jurisprudence _____	23
Accident du travail : délit d'homicide involontaire et infractions à la réglementation.	
Délai de contestation d'une expertise demandée par le CHSCT.	
Mise en place du CSE – obligation de négocier loyalement sur le nombre et le périmètre des établissements distincts.	
Responsabilités du coordonnateur de sécurité et de l'employeur sur un chantier de construction.	

focus

L'obligation de reclassement de l'employeur inapplicable aux apprentis déclarés inaptes

Chambre sociale de la Cour de cassation, 9 mai 2019, pourvoi n° 18-10618

Consultable sur <http://www.legifrance.gouv.fr>

Lorsqu'un salarié victime d'un accident ou d'une maladie est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son emploi, l'employeur a une obligation de reclassement. Concrètement, il doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient.

Dans la mesure où ces dispositions sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés inaptes, la question se posait de savoir si elles étaient applicables aux apprentis. En effet, l'apprentissage a pour but de contribuer à l'insertion professionnelle en donnant à des travailleurs une formation théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sans pour autant s'inscrire dans le droit au maintien à l'emploi.

Au regard de ces éléments, la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (dites « Loi Avenir Professionnel ») a clairement affirmé que, pour tous les contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2019, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale.

Alors que la question restait en suspens s'agissant des contrats conclus avant cette date, la Cour de cassation, dans un arrêt du 9 mai 2019, se prononce dans le même sens que le législateur, écartant l'obligation de reclassement de l'employeur pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2019.

Cette décision permet par conséquent d'unifier les règles applicables en matière de reclassement, quelle que soit la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

Ce focus est ainsi l'occasion de revenir sur le contenu de la décision rendue par la Cour de cassation, mais également sur les dernières évolutions introduites par la Loi Avenir Professionnel, concernant l'obligation de reclassement des apprentis en cas d'inaptitude médicale, ainsi que sur leur suivi médical.

Faits et procédure à l'origine de l'arrêt du 9 mai 2019

En l'espèce, un salarié ayant conclu avec une société un contrat d'apprentissage d'une durée de douze mois, a été placé en arrêt de travail, puis déclaré inapte à son poste d'apprenti par le médecin du travail à l'issue de deux examens médicaux organisés à 15 jours d'intervalle.

L'employeur ayant cessé de lui verser son salaire, l'apprenti a saisi la juridiction prud'homale, afin de solliciter le paiement des salaires jusqu'au terme du contrat, ainsi que le versement de dommages-intérêts pour absence de paiement de la rémunération.

L'apprenti arguait notamment du fait que les dispositions du Code du travail qui font obligation à l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte qui, dans le mois suivant la date de l'examen médical de reprise du travail, n'a été ni reclassé ni licencié, sont applicables au contrat d'apprentissage.

En effet, selon les articles L. 1226-4 (inaptitude non professionnelle) et L. 1226-11 (inaptitude professionnelle), lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

L'employeur s'opposait à cette demande. Selon lui, l'apprenti ne pouvait valablement soutenir que ces dispositions étaient applicables à son contrat d'apprentissage dans la mesure où :

- les dispositions de l'article L. 6222-18 du Code du travail relatives au contrat d'apprentissage, dans sa version en vigueur au moment de la rupture du contrat, ne prévoient pas que l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat de travail en cas d'inaptitude médicale de l'apprenti ;
- l'article L. 1241-1 du Code du travail exclut expressément le contrat d'apprentissage de l'application des dispositions relatives aux CDD ;
- enfin, en l'absence de l'accomplissement de la prestation de travail, le salaire n'est pas dû sauf dispositions légales, contractuelles ou conventionnelles qui n'existent pas en l'espèce.

Décision de la Cour de cassation

L'obligation de reclassement inapplicable aux apprentis déclarés inaptes

Alors que la question de savoir si, en cas d'inaptitude d'un apprenti, l'employeur devait rechercher des solutions de reclassement n'avait jamais été tranchée par la jurisprudence, la Cour de cassation affirme dans son arrêt du 9 mai 2019 que « *compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale* ».

En effet, selon l'article L. 6211-1 du Code du travail, l'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour finalité de former des travailleurs, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Or, l'obligation de reclassement s'inscrit dans un véritable droit au maintien à l'emploi et non dans celui de poursuivre l'action de formation engagée. Il n'est pas garanti que l'apprenti pourra être reclassé à un poste correspondant au métier qu'il a choisi, lui permettant d'obtenir la qualification recherchée. Ce qui constitue une garantie pour les contrats de droit commun, n'en est donc pas une pour les contrats d'apprentissage.

Ce sont d'ailleurs les arguments qui ont été évoqués au cours des débats parlementaires ayant précédé l'adoption de la Loi Avenir Professionnel et la modification de l'article L. 6222-18 du Code du travail.

Selon ces nouvelles dispositions, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage pour inaptitude médicale et « *n'est pas tenu à une obligation de reclassement* ».

Bien que statuant sous l'empire de la législation antérieure, la Cour de cassation s'inspire donc dans cet arrêt des dispositions introduites par la Loi Avenir Professionnel et s'aligne sur le principe posé par l'article L. 6222-18 du Code du travail, dans sa version applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'obligation de paiement du salaire également inapplicable aux apprentis déclarés inaptes

Pour la Cour, l'employeur est dispensé de l'obligation de reclassement, mais également de celle concernant la reprise du versement du salaire. En effet, selon les articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le

¹Article L. 6222-18, al. 3 du Code du travail.

salarié inapte n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Pour les magistrats, ces dispositions ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage. En effet, malgré l'absence de saisine du conseil de prud'hommes ou de reclassement avant l'expiration du délai d'un mois suivant la visite de reprise, l'employeur n'avait pas à reprendre le versement du salaire à cette échéance, dans la mesure où l'obligation de reprise du versement du salaire est liée à l'obligation de reclassement. Or, l'employeur n'est pas tenu de reclasser l'apprenti.

Cette solution a donc vocation à s'appliquer à tous les contrats d'apprentissage, qu'ils soient conclus avant ou après le 1^{er} janvier 2019, puisque l'employeur n'est pas tenu de reclasser le salarié.

Des modalités de rupture du contrat d'apprentissage différentes en fonction de la date de conclusion du contrat

Selon la législation applicable avant l'entrée en vigueur de la Loi Avenir Professionnel, il était prévu que dans l'hypothèse de l'inaptitude de l'apprenti, la résiliation du contrat pouvait être prononcée uniquement par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.

La Loi Avenir Professionnel a introduit de nouvelles dispositions : pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat pour inaptitude, en procédant au licenciement de l'apprenti.

Par conséquent, quelle que soit la date de conclusion du contrat (avant ou après le 1^{er} janvier 2019), l'employeur n'a pas à chercher à reclasser un apprenti déclaré inapte, avant de mettre fin au contrat. La seule différence concerne les modalités de la rupture puisque, passés les 45 premiers jours de formation en entreprise :

- pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit saisir le conseil de prud'hommes, afin d'obtenir la résiliation judiciaire du contrat pour inaptitude ;
- pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, il n'est plus nécessaire de saisir le conseil de prud'hommes pour demander la rupture du contrat d'apprentissage l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat pour inaptitude, sans passer par l'étape judiciaire, cette rupture devant prendre la forme d'un licenciement.

Cette décision qui ne fait que s'aligner sur les principes posés par la Loi Avenir Professionnel est, par ailleurs l'occasion de revenir sur l'expérimentation mise en place concernant le suivi de l'état de santé des apprentis.

Le suivi individuel de l'état de santé des apprentis et l'expérimentation mise en place jusqu'en 2021

A titre préalable, il convient de rappeler que dans le cadre du suivi de son état de santé, l'apprenti doit bénéficier, soit d'une visite d'information et de prévention (VIP), soit d'un examen médical d'embauche, au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche si celui-ci est majeur, ou avant son affectation sur le poste s'il est mineur²

A cet égard, l'article 11 de la Loi Avenir Professionnel prévoit, qu'à titre expérimental, la VIP des apprentis peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, lorsqu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans un délai de deux mois.

Les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation ont été précisées par le décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018. Ainsi, pour les apprentis ayant conclu un contrat entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 (à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole), la VIP peut être réalisée par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire.

²Articles R. 6222-40-1 et R. 4624-18 du Code du travail.

Un arrêté du 24 avril 2019 fixe, en annexe, le modèle de l'attestation de suivi qui doit leur être délivré à l'issue de la visite³. Celui-ci rappelle notamment que « *la visite d'information et de prévention n'a pas pour objet de statuer sur l'aptitude médicale des apprentis, seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude médicale des salariés* ». En effet, le recours à titre expérimental à un médecin exerçant en secteur ambulatoire ne s'étend pas aux apprentis en suivi individuel renforcé.

Le médecin exerçant en secteur ambulatoire qui réalise la VIP doit transmettre une copie de l'attestation à l'employeur de l'apprenti, ainsi qu'au service de santé au travail concerné, afin que ce dernier (et non plus le médecin de ville) assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti. Si le médecin exerçant en secteur ambulatoire qui réalise la visite oriente l'apprenti vers un médecin du travail, il devra le mentionner dans ce document. Il en informe également l'apprenti, son employeur par l'intermédiaire de l'attestation.

Par ailleurs, le praticien devra indiquer dans l'attestation s'il a effectivement, au préalable de cette VIP, reçu ou non de la part de l'employeur la fiche de poste de l'apprenti, laquelle devrait mentionner les tâches confiées à l'apprenti et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées.

Il est enfin précisé que cette VIP réalisée par un médecin du secteur ambulatoire ne doit entraîner aucun frais pour l'apprenti ou ses représentants légaux ; le praticien doit en effet transmettre la facture de ses honoraires au service de santé au travail de l'employeur de l'apprenti.

Cette visite a pour but d'interroger l'apprenti sur son état de santé, de l'informer sur les risques liés à poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail et de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

L'expérimentation est prévue jusqu'au 31 décembre 2021.

³L'arrêté du 16 octobre 2017 qui a fixé les 4 modèles d'attestation et/ou d'avis d'aptitude et d'inaptitude ne prévoit pas en effet la possibilité d'une VIP par la médecine de ville.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Instruction n° DSS/2A/2C/2019/49 du 06 mars 2019 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2019.

Ministère chargé de la Santé.
(<http://circulaire.legifrance.gouv.fr> – 4 p.).

L'article 68 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu, à titre général, une revalorisation de 0,3 % de certaines prestations sociales.

Dans ce contexte, cette instruction détaille la liste des prestations touchées par cette revalorisation. En particulier, le montant des rentes, les indemnités en capital, la prestation complémentaire pour recours à tierce personne versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que le salaire minimum des rentes sont majorés de 0,3% au 1^{er} avril 2019.

DROIT DU TRAVAIL

Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Parlement. Journal officiel du 23 mai 2019, texte n° 2
(www.legifrance.gouv.fr – 155 p.).

Cette loi, dite Pacte, apporte une série de réformes touchant à la création des entreprises et à leur fonctionnement et qui intéressent par conséquent le droit social.

Concernant plus particulièrement le droit du travail, les nouvelles mesures introduites visent à harmoniser les modalités de décompte des effectifs de salariés, à mettre à jour les niveaux de seuils sociaux d'effectifs existants et à unifier la durée de prise en compte pour apprécier le franchissement de ces seuils.

Les changements introduits concernant les seuils d'effectifs

En termes de décompte des effectifs de salariés en entreprise, de nombreux modes de calcul des seuils existaient jusqu'à présent, en fonction des législations. Plusieurs dispositifs pouvaient même coexister au sein d'une même législation.

Les différences entre les modes de calcul tenaient :

- d'une part, à la période ou à la date de référence sur laquelle l'effectif était calculé (par exemple une période de 6 mois pour l'obligation d'établissement d'un règlement intérieur inscrite à l'article L. 1311-2 du Code du travail ou, en fonction d'une moyenne établie au cours de l'année civile précédente, pour les cotisations sociales dans le Code de la sécurité sociale) ;

- d'autre part, aux effectifs pris en compte (par exemple prise en compte des intérimaires au sein de l'entreprise utilisatrice en droit du travail contrairement au droit de la sécurité sociale) ou à l'entité au niveau de laquelle était

apprécié l'effectif (entreprise, établissement ou unité économique et sociale). A titre d'illustration, on peut prendre en référence le Code du travail qui fixe, ainsi, un nombre important de seuils au niveau de l'établissement, notamment l'obligation de rédiger un règlement intérieur ou l'obligation de présence d'un infirmier inscrite à l'article R. 4623-32) alors que d'autres législations prennent le niveau de l'entreprise, comme cadre de référence.

L'article 11 de la loi Pacte vient donc harmoniser le mode de calcul des effectifs qui génèrent, lorsqu'ils sont franchis, des obligations juridiques ou financières supplémentaires pour l'employeur.

Il prend pour référence le mode de décompte du Code de la Sécurité sociale (CSS), mis en œuvre dans le cadre de la déclaration sociale nominative et modifie, en conséquence l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce dernier prévoit désormais que l'effectif annuel de l'employeur, y compris lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées, au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Pour l'application de la tarification au titre du risque accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), l'effectif pris en compte est celui de la dernière année connue.

La détermination des catégories de personnes incluses dans cet effectif ainsi que les modalités de leur décompte relèvent du niveau réglementaire et sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Ce mode de décompte s'applique déjà à la plupart des seuils existants dans le CSS, notamment pour l'application, aux entreprises, de taux collectifs ou de taux mixtes pour les cotisations d'AT/MP. La loi étend, cependant, désormais ce mode de décompte des effectifs, à une série de dispositifs du Code du travail.

Le nouvel article L. 130-1 sera ainsi désormais appliqué :

- pour le calcul du seuil de 20 salariés qui conditionne l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (article L. 5212-1 du Code du travail modifié) ;
- pour le calcul, de la proportion obligatoire de travailleurs handicapés à embaucher, dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;
- ou encore pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les modalités de décompte de l'effectif salarié de l'article L. 130-1 du CSS s'appliquent également pour le calcul de l'effectif de 250 salariés, au-delà duquel existe l'obligation de désigner un référent handicap inscrite à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail (article L. 1151-2 du Code du travail nouveau).

Sont également créés de nouveaux articles L. 1231-7, L. 4228-1, L. 4461-1 et L. 4621-2 dans le Code du travail qui ont pour objet d'ouvrir la possibilité d'utiliser, à terme, les modalités de décompte des effectifs

de l'article L. 130-1 du CSS aux seuils du Code du travail de niveau réglementaire qui conditionnent :

- l'obligation de mise à disposition d'un local de restauration (articles R. 4228-22 et R. 4228-23 du Code du travail) ;
- l'obligation de désigner une personne tierce pour assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare (article R. 4461-4 du Code du travail) ;
- l'obligation de tenir un document à la disposition du Directeur et du médecin inspecteur du travail sur les changements d'affectation du médecin du travail (article R. 4623-13 du Code du travail).

Modalités de franchissement des seuils

Parallèlement, la loi introduit des modalités unifiées et pérennes de franchissement à la hausse ou à la baisse du seuil d'effectif salarié. Elles sont également inscrites à l'article L. 130-1 du CSS modifié qui prévoit désormais concernant la hausse d'effectif, que l'atteinte d'un seuil d'effectif n'a d'incidence que s'il s'est produit pendant cinq années civiles consécutives. Si l'effectif de l'entreprise diminue et revient à un niveau inférieur au seuil sur une année civile, le seuil devra à nouveau être atteint durant 5 années civiles consécutives, pour générer de nouveau l'obligation.

Simplification des seuils d'effectifs

La loi Pacte unifie par ailleurs, la multiplicité des seuils d'effectifs actuels existants, notamment en droit du travail, en privilégiant les seuils de 11, 50 et 250 salariés. Elle ajuste en conséquence certains des seuils d'effectifs à 20 salariés existants.

Dans ce cadre, l'article 11 de la loi modifie l'article L. 1311-2 du Code du travail et relève de 20 à 50 salariés le seuil, à partir duquel, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire au sein d'une entreprise ou d'un établissement.

Ce nouveau seuil de 50 salariés pour le règlement intérieur est cependant régi par l'article L. 2312-2 du Code du travail, qui couvre le cas des entreprises dont l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, postérieurement à la mise en place du Comité social et économique (CSE). Dans ce cas, il est prévu que l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation du CSE ne lui seront accordées qu'à l'expiration d'un délai supplémentaire de 12 mois.

Etant donné que la mise en place du règlement intérieur requiert la consultation du CSE, l'article L. 1311-2 du Code du travail tel que modifié par la loi Pacte, calque les règles relatives aux effectifs qui conditionnent l'obligation d'un règlement intérieur sur celles du CSE. En conséquence, pour ces entreprises, l'obligation d'établir le règlement intérieur sera donc différée de 12 mois, à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés aura été atteint, pendant 12 mois consécutifs.

Clarification du cadre juridique applicable à la circulation sur la voie publique de véhicules à délégation partielle ou totale de conduite à des fins expérimentales

L'article 125 de la loi modifie l'article 1 de l'ordonnance n° 2016-1057 du 3 août 2016 relative à l'expérimentation de véhicules à délégation de conduite sur les voies publiques, afin d'élargir le champ des expérimentations aux situations d'inattention ou d'absence de conducteurs. Si cette possibilité était déjà mentionnée à l'article 12 du décret n° 2018-211 du 28 mars 2018 relatif à l'expérimentation de véhicules à délégation de conduite sur les voies publiques, les conditions de circulation de véhicules autonomes sans conducteur à bord ont désormais une assise légale et sont précisées.

Dans ce cadre, la circulation sur la voie publique de véhicules autonomes reste subordonnée à la délivrance d'une autorisation destinée à assurer la sécurité du déroulement de l'expérimentation. Mais il est désormais nécessaire que le système de délégation de conduite puisse être à tout moment neutralisé ou désactivé par le conducteur.

En l'absence de conducteur à bord, un conducteur situé à l'extérieur du véhicule, chargé de superviser ce véhicule et son environnement de conduite pendant l'expérimentation, devra être prêt à tout moment à prendre le contrôle du véhicule, afin d'effectuer les manœuvres nécessaires à la mise en sécurité du véhicule, de ses occupants et des usagers de la route.

Expérimentation sur les voies réservées aux transports public

Parallèlement, l'article 125 de la loi étend la portée de ces expérimentations, en les rendant possibles sur les voies réservées aux transports publics.

L'article 1-1 de l'ordonnance nouvellement créée, réserve toutefois cette autorisation aux véhicules à délégation partielle ou totale de conduite utilisés pour effectuer ou mettre en place un service de transport public de personnes ou, pour les autres véhicules, sous réserve de l'avis conforme de l'autorité de police de la circulation concernée et de l'autorité organisatrice des transports.

Elaboration d'un régime de responsabilité pénale

Par ailleurs, deux nouveaux articles 2 et 2-1 sont créés dans l'ordonnance du 3 août 2016 afin de préciser le régime de responsabilité pénale applicable pendant les expérimentations de véhicules autonomes.

Le conducteur d'un véhicule est en principe responsable pénalement des infractions qu'il commet dans la conduite de ce véhicule. La mise en circulation de véhicules à délégation totale ou partielle de conduite a cependant modifié la notion de conducteur et la détermination du responsable n'est dorénavant plus aussi évidente. La loi Pacte clarifie ce point.

Le « conducteur » d'un véhicule autonome est désormais déchargé de sa responsabilité pénale pour les infractions commises pendant les périodes où le système de délégation de conduite a été activé conformément à ses conditions d'utilisation, est en fonctionnement et qu'il informe en temps réel le conducteur être en état d'observer les conditions de circulation et d'exécuter sans délai toute manœuvre en ses lieux et place.

Si dans ces conditions, la conduite du véhicule à délégation de conduite contrevient à des règles dont le non-respect constitue une contravention, c'est le titulaire de l'autorisation qui sera pécuniairement responsable du paiement des amendes.

Si, en outre, cette conduite provoque un accident entraînant un dommage corporel, c'est encore le titulaire de l'autorisation d'expérimentation qui sera pénalement responsable des délits d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité de la personne prévus aux articles 221-6-1, 222-19-1 et 222-20-1 du Code pénal, lorsqu'il est établi une faute au sens de l'article 121-3 du même code dans la mise en œuvre du système de délégation de conduite (violation de façon manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement ou faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer).

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Apprentis

Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 2 mai 2019, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Depuis la publication du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018, il est possible à titre expérimental, de faire réaliser les visites d'information et de prévention (VIP) d'embauche des apprentis ayant signé un contrat à compter du 30 avril, par un médecin de ville (cf. focus de ce bulletin en page 3).

Dans ce contexte, cet arrêté fixe le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis concernés.

Le document est complété par l'employeur en amont de la visite de l'apprenti. Il va renseigner les informations administratives relatives à son entreprise, à son service de santé de santé au travail et à l'apprenti concerné par la visite.

Le médecin exerçant en secteur ambulatoire chargé de la visite devra, quant à lui, indiquer s'il a été rendu ou non

destinataire de la fiche de poste préalablement à la visite. Il pourra, également, s'il le juge nécessaire orienter l'apprenti vers le médecin du travail en cochant une case dédiée sur l'attestation.

À l'issue de la visite, le médecin devra remettre le document à l'apprenti et en adresser une copie à l'employeur et au service de santé au travail dont il dépend. S'il le souhaite il pourra adresser sous pli confidentiel au médecin du travail toute information utile au suivi de l'état de santé de l'apprenti.

Cette VIP par le médecin de ville n'a pas pour objet de se prononcer sur l'aptitude d'un apprenti à occuper son poste. Seul le médecin du travail peut se prononcer à ce sujet.

Cet arrêté est entré en vigueur le 3 mai 2019.

Fonction publique

Note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-344 du 29 avril 2019 relative aux congés maladies, accidents du travail et maladies professionnelles ; droits et procédures.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du Ministère de l'agriculture n° 19, du 9 mai 2019, 116 p.

L'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires, créé par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, a institué un droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), à destination des fonctionnaires en activité.

Ce droit à un congé est ouvert lorsqu'il y a incapacité temporaire de travail du fonctionnaire, consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service (il s'agit notamment de l'accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service).

Le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 a ensuite précisé, pour les agents de la fonction publique de l'Etat, les conditions d'octroi et de renouvellement du CITIS.

Parallèlement, l'article 8 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 précitée a introduit, pour les agents publics, la possibilité d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique à la suite d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée. Ce temps partiel est accordé pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection.

Dans ce contexte d'évolution réglementaire, cette note de service présente de façon synthétique les différentes

procédures applicables en matière de congés maladies, d'accidents du travail et de maladies professionnelles concernant les agents de la fonction publique. Elle s'adresse en particulier aux agents relevant du ministère chargé de l'Agriculture et de l'alimentation (établissements publics d'enseignement agricole, technique et supérieure, administration centrale, directions régionales et départementales...).

Les informations sont rassemblées dans une série de fiches thématiques consacrées notamment à la réparation du risque professionnel, au CITIS, au rôle de différents acteurs comme le médecin de prévention ou la commission de réforme, qui peut donner un avis par exemple sur l'imputabilité au service d'une affection, et enfin, aux procédures de reclassement professionnel et d'aménagement du poste de travail.

Gens de mer

Décret n° 2019-417 du 6 mai 2019 relatif à la procédure de plainte ou de réclamation des gens de mer travaillant à bord des navires battant pavillon français.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 8 mai 2019, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

L'article L. 5534-1 du Code des transports prévoit que tout marin peut, directement ou par l'intermédiaire de ses représentants, à bord ou à terre, formuler des plaintes ou des réclamations relatives à toute question liée au respect des règles relatives à ses conditions d'emploi, de travail et de vie à bord. Ces plaintes sont formulées soit, auprès de son supérieur ou du capitaine du navire, soit, auprès de l'inspection du travail ou de toute autorité.

Ce décret fixe les modalités concrètes de dépôt de ces plaintes ou réclamations.

Il décrit les conditions dans lesquelles les gens de mer peuvent être conseillés, à bord ou à terre, sur leurs réclamations par un délégué de bord, un membre de la délégation du personnel du comité social économique ou un représentant de proximité embarqué ou à terre.

Le texte prévoit également la procédure de dépôt des plaintes auprès des responsables à bord ou auprès d'autorités publiques au navire comme l'inspection du travail et il détermine les sanctions applicables en cas de non-respect de ces dispositions.

Travailleurs handicapés

Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 mai 2019, texte n° 13 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'article L. 5212-8 du Code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit la possibilité pour l'employeur, de s'acquitter de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) fixée à 6% de l'effectif de l'entreprise, en faisant application, dans certaines conditions, d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluri-annuel en faveur du recrutement ou du maintien de travailleurs handicapés. L'accord sera conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois et devra être agréé par l'État.

Dans ce contexte, ce décret modifie le Code du travail pour préciser les mentions obligatoires que doit prévoir cet accord conclu à compter du 1^{er} janvier 2020 et les conditions de son agrément par l'autorité administrative. Ainsi, afin de pouvoir être agréé, l'accord devra, aux termes du nouvel article R. 5212-2, comporter un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise, assortis d'objectifs, au nombre desquels devront notamment figurer, pour chaque année d'exécution du programme : le nombre de bénéficiaires de l'OETH rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. L'accord devra, par ailleurs, préciser le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

Les règles de calcul des sommes consacrées au financement de ces actions, ainsi que les modalités de reversement aux organismes sociaux, des sommes correspondant aux actions non réalisées, sont parallèlement définies.

Par ailleurs, le décret précise les modalités d'agrément, le suivi de la mise en œuvre, ainsi que les conditions de renouvellement de l'accord.

Dans ce cadre, les nouveaux articles R. 5212-16 et R. 5212-17 du Code du travail, commandent à l'employeur de dresser chaque année, un bilan de la mise en œuvre de l'accord qu'il présente, selon les cas, au CSE ou au comité de groupe. Les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, précisant leur financement seront transmis ensuite à l'autorité administrative compétente, dans les deux mois suivant le terme de l'accord.

Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 mai 2019, texte n° 14 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce texte aligne les règles de calcul des effectifs de l'entreprise pour l'assujettissement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés énoncée à l'article L. 5212-2 du Code du travail (proportion de 6% de l'effectif) sur les dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale, tel que modifié par la loi Pacte du 22 mai 2019 (présentée en page 7 de ce bulletin).

Le nombre de salariés devant être embauchés au titre de l'OETH résulte du produit de l'effectif d'assujettissement par le taux d'obligation d'emploi (6%), arrondi à l'entier inférieur.

Tous les contrats de travail seront pris en compte intégralement dans l'effectif des bénéficiaires de l'OETH énumérés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, quelles que soient la durée et la nature du contrat (CDI, CDD, stagiaires, personnes en période de mise en situation professionnelle et personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs).

Les modalités de déclaration liée à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) sont parallèlement simplifiées.

Dans ce cadre, afin que l'employeur puisse établir sa DOETH, l'article D. 5212-5 du Code du travail prévoit que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale devront transmettre à l'employeur, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle cette déclaration est effectuée, les informations relatives à l'effectif d'assujettissement, au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés, l'effectif de bénéficiaires de l'OETH et l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières.

A compter du 1^{er} janvier 2020, la DOETH s'effectuera par voie dématérialisée à travers la déclaration sociale nominative (DSN). Tout employeur identifiera dans sa DSN les informations relatives aux bénéficiaires de l'emploi d'emploi. Celle-ci mentionnera notamment le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, le montant de la contribution initialement due, avant les déductions pouvant être opérées, le montant des déductions venant minorer la contribution due par l'employeur liées au recours à des contrats de fournitures ou de sous-traitance au secteur du travail protégé ou adapté (STPA), ou l'éventuelle application d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise favorisant l'emploi ou le maintien de travailleurs handicapés.

Par ailleurs, l'employeur devra porter à la connaissance du CSE la déclaration annuelle, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'OETH.

Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 mai 2019, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'article 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le Code du travail et a révisé les modalités, pour les employeurs, de s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Le recours à des contrats de fournitures ou de sous-traitance au secteur du travail protégé ou adapté (STPA) n'est ainsi plus valorisé, en tant que modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi, mais en tant que déduction venant minorer le montant de la contribution due par l'employeur (art. L. 5212-10-1 Code du travail).

Dans ce contexte, ce décret vient fixer d'une part, les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie et, d'autre part, les modalités de modulation du montant de la contribution.

Ainsi, la contribution est égale au produit :

- *du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH manquants, résultant de l'écart entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés et le nombre de bénéficiaires de l'OETH ;*
- *par certains montants déterminés en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise, à savoir 400 fois le salaire horaire minimum de croissance brut (SMIC horaire) pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ; 500 fois le Smic horaire pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ; 600 fois le Smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus.*

Le montant de la contribution due par les entreprises qui n'ont occupé aucun travailleur handicapé bénéficiaire de l'OETH ou qui n'ont pas conclu de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises STPA, ou n'ayant pas conclu d'accord collectif pendant une période supérieure à 3 ans, est égal à 1 500 fois le Smic horaire.

Les dépenses liées à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises du secteur protégé devront être supérieures sur quatre ans, à 600 fois le Smic horaire. Elles pourront alors faire l'objet d'une déduction en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant aux contrats.

Enfin, entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement

de la contribution annuelle fait l'objet, à titre transitoire, d'une modulation dont les modalités sont précisées par le décret.

Instruction n° DGEFP/METH/2019/42 du 21 février 2019 relative au nouveau cadre de référence des entreprises adaptées issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 : agrément, conventionnement, accompagnement, financement, expérimentations.

Ministère chargé du Travail, (<http://circulaire.legifrance.gouv.fr>) 94 p.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu en ses articles 66 à 80 des mesures destinées à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Elle a, en particulier, renforcé le cadre d'intervention des entreprises adaptées (EA).

Dans ce contexte, cette instruction fait d'abord un état des lieux de la situation actuelle et présente les objectifs visés par ce dispositif, à savoir :

- *réaffirmer la vocation économique et sociale des entreprises adaptées par un renforcement de leur responsabilité économique (pour une moindre dépendance aux subventions publiques) et par la promotion d'un modèle inclusif et plus ouvert (davantage de mixité avec une diversification des profils) ;*
- *mettre en place d'un nouveau cadre de conventionnement simplifié au moyen des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), sous la responsabilité du représentant de l'Etat dans la région, d'une durée maximale de cinq ans (au lieu de trois ans) ;*
- *expérimenter de nouvelles approches en vue de la mise en emploi des travailleurs handicapés avec l'objectif de favoriser les mobilités professionnelles vers les employeurs autres que les entreprises adaptées (contrat à durée déterminée « tremplin », contrat de mission de travail temporaire dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) ou entreprise adaptée pro-inclusive fondée sur la parité et la mixité entre les différents profils de publics.*

Elle présente, ensuite, sous forme de fiches, le cadre juridique, financier et de pilotage des entreprises adaptées.

Sont ainsi détaillés le mode de fonctionnement de l'entreprise adaptée comme acteur économique, la mise en place de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens avec les EA et les critères d'agrément par les Direccte, les modalités de financement des entreprises adaptées, le dialogue de gestion mis en œuvre à partir de l'exploitation du bilan annuel d'activité transmis par l'entreprise adaptée, au préfet de région (Direccte), et l'expérimentation de nouveaux modèles d'entreprises adaptées dans le cadre notamment d'EATT.

L'instruction met également à disposition une série de documents utiles comprenant :

- *les modèles de dossiers de candidature et de demande de conventionnement et financement pour les entreprises souhaitant entrer dans ce dispositif ;*
- *un modèle de contrat d'objectifs et de moyens ;*
- *un récapitulatif des aides financières de l'Etat ;*
- *un tableau de synthèse des critères de recrutement.*

Travailleurs indépendants

Décret n° 2019-529 du 27 mai 2019 relatif à l'amélioration de la protection sociale au titre de la maladie et de la maternité des travailleurs indépendants.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 29 mai 2019, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce décret allonge la durée d'indemnisation du congé maternité pour les travailleuses indépendantes pour l'aligner sur celle des salariées, à savoir 16 semaines (six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après celui-ci) conformément à l'article L. 331-3 du Code de la Sécurité sociale.

Il précise la décomposition de la durée minimale d'arrêt, pour bénéficier des indemnités journalières indemnisation au titre de ce congé, à savoir une obligation d'arrêt de travail minimale de huit semaines, dont six semaines de repos post-natal (article D. 613-4-2 modifié du Code de la Sécurité sociale).

Le décret procède également à des simplifications du calcul des indemnités journalières au titre de la maladie et de la maternité pour les travailleurs indépendants, notamment en supprimant la condition imposant d'être à jour dans le paiement des cotisations.

Il détaille aussi les démarches à effectuer en vue du versement des indemnités journalières de repos maternel.

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 9 avril 2019 portant création d'une expérimentation relative à une procédure alternative à la décontamination à l'eau lors d'opérations comportant un risque d'exposition combinée aux fibres d'amiante et aux rayonnements ionisants.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 mai 2019, texte n° 12, 7 p.

L'article 10 de l'arrêté du 8 avril 2013 relatif aux règles techniques, aux mesures de prévention et aux moyens de protection collective à mettre en œuvre par les entreprises, lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante, impose le recours à des douches à l'eau spécifiques, pour assurer la décontamination des travailleurs après les travaux.

Cet arrêté a pour objet de poser le cadre d'une expérimentation visant à évaluer l'efficacité, en matière de protection des travailleurs, d'une procédure alternative à la procédure de décontamination par douchage à l'eau, dans certaines installations.

Cette procédure alternative repose sur l'utilisation d'un fixateur coloré et sur des modalités spécifiques en matière de port d'équipements de protection individuelle et de déshabillage, lors d'opérations de retrait d'amiante comportant un risque d'exposition combinée aux rayonnements ionisants et dans lesquelles, l'utilisation de l'eau serait de nature à aggraver les risques professionnels et, le cas échéant, nuire à la protection de l'environnement.

Les chantiers expérimentaux sont menés par trois exploitants (Orano, le commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives [CEA] et Electricité de France [EDF]) avec le concours d'entreprises extérieures, dans des installations nucléaires de base et des installations classées pour la protection de l'environnement mettant en œuvre des substances radioactives où ont lieu des travaux de retrait d'amiante, de démolition ou d'encapsulation.

Le texte définit les modalités pratiques de cette expérimentation et en particulier les lieux des tests, sa durée, les conditions d'évaluation et de mise œuvre de la

procédure alternative et les contrôles à réaliser pour évaluer l'efficacité de cette procédure.

Arrêté du 19 avril 2019 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 3 mai 2019, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Etiquetage

Rectificatif au règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 117 du 3 mai 2019, p. 8.

Valeurs limites

Arrêté du 14 mai 2019 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour un agent chimique.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 mai 2019 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté modifie l'arrêté du 30 juin 2004 modifié établissant la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives en application de l'article R. 4412-150 du Code du travail.

Il introduit une nouvelle valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) indicative pour la fraction inhalable du cadmium et ses composés inorganiques. Celle-ci est établie à 0,004 mg/m³ sur 8 heures.

Jusqu'à présent, le cadmium faisait simplement l'objet, d'une valeur moyenne d'exposition (VME) indicative sur 8 heures de 0,05 mg/m³, contenue dans la circulaire du 7 juillet 1992 modifiant et complétant la circulaire du 19 juillet 1982 modifiée relative aux valeurs admises pour les concentrations de certaines substances dangereuses dans l'atmosphère des lieux de travail.

Le texte permet, en outre, dans certaines conditions, de mesurer la VLEP-8h via un prélèvement de la fraction alvéolaire, si une surveillance biologique, organisée par le médecin du travail, permet de s'assurer du respect d'une valeur biologique maximale de 2 µg Cd/g de créatinine dans les urines.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE PHYSIQUE

Atmosphère hyperbare

Arrêté du 14 mai 2019 relatif aux travaux hyperbares effectués en milieu subaquatique (mention A).

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 mai 2019, texte n° 18 (www.legifrance.gouv.fr – 7 p.).

Cet arrêté actualise les procédures à respecter lors de la réalisation de travaux subaquatiques en atmosphère hyperbare (mention A), exécutés en immersion par des entreprises dont la certification est obligatoire.

Les activités relevant de cette mention A sont listées par l'arrêté du 29 septembre 2017 relatif à la certification d'entreprises réalisant des travaux hyperbares.

Il s'agit essentiellement des travaux industriels, de génie civil ou maritimes réalisés en immersion et exposant soit à un risque lié à la nature de l'activité (dérochage par moyen mécanique, chimique ou par explosif ; implantation et réalisation de forage et carottage géotechniques notamment), soit à un risque lié à l'environnement de travail (notamment travaux sur ouvrages immergés tels que des sas, aqueducs, canalisations, collecteurs assainissement...), soit encore les travaux présentant un risque lié aux équipements et outils utilisés notamment l'utilisation d'explosifs.

Le texte redéfinit les règles relatives aux gaz et mélanges gazeux respiratoires utilisés, à la durée des travaux, aux procédures et moyens de décompression, aux procédures de travail et aux procédures de secours, aux équipements de travail et équipements de protection individuelle mis à disposition, aux différentes méthodes de travail (plongée au narguilé à partir de la surface, plongée en bulle, plongée avec système hyperbare, plongée en scaphandre autonome) ...

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2019, date à laquelle l'arrêté du 30 octobre 2012 relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A) sera abrogé.

Arrêté du 14 mai 2019 définissant les procédures d'accès, de séjour, de sortie et d'organisation du travail pour les interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences, pêche, aquaculture, médias et autres interventions ».

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 mai 2019, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 7 p.).

Cet arrêté actualise les dispositions encadrant les interventions en milieu hyperbare exécutés avec immersion et relevant de la mention B.

Aux termes de l'article R. 4461-28 du Code du travail, relèvent de cette mention B, en particulier, les interventions subaquatiques scientifiques (recueil de données ou d'échantillons à des fins de recherche ou d'enseignement), techniques (reconnaissance, entretien ou maintenance ne relevant pas des travaux de la mention A), de pêche (capture d'animaux et récolte de végétaux, en mer et en eau douce à des fins commerciales), d'aquaculture, médiatiques (création de documents, de messages sonores ou audiovisuels, artistiques ou culturels) ou les autres interventions subaquatiques telles que les activités de sauvetage maritime, les interventions en aquarium, en bassin ou en parc animalier, les activités de transfert de compétence en plongée militaire.

Le texte redéfinit les règles relatives :

- aux gaz et mélanges gazeux respiratoires utilisés ;
- aux durées d'intervention (le nombre journalier d'interventions lorsque la pression relative est supérieure à 1 200 hectopascals est relevé à quatre, la température de l'eau, au dessous de laquelle la durée quotidienne d'immersion est limitée à trois heures, est portée à 12°) ;
- aux procédures et moyens de décompression ;
- aux procédures d'intervention et de secours (la composition de l'équipe d'intervention constituée d'au moins deux travailleurs est précisée, ainsi que la répartition des différentes fonctions d'opérateur intervenant en milieu hyperbare, d'opérateur de secours, de surveillant et de chef d'opération hyperbare) ;
- aux équipements de travail et équipements de protection individuelle mis à disposition (un système permettant à l'opérateur et à l'opérateur de secours d'être en liaison continue avec le surveillant doit être mis en place et remplacé par une ligne de vie si cette liaison continue ne peut être assurée par une communication audio) ;
- aux méthodes d'intervention (la possibilité de recourir à de nouvelles techniques de plongée comme le recycleur ou l'apnée, dans certaines conditions, est prévue).

L'arrêté entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2019, date à laquelle, l'arrêté du 30 octobre 2012 définissant les procédures d'accès, de séjour, de sortie et d'organisation du travail pour les interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences et autres interventions » sera abrogé.

dispositif complémentaire de signalisation par multichévrons décalés par rapport aux fourgons d'intervention qui les portent. L'objectif est de réduire le risque de collision entre le fourgon et les véhicules circulant sur la voie de droite de l'autoroute.

Ce dispositif déroge aux dispositions de l'article 133 de la huitième partie de l'instruction interministérielle sur la signalisation du 22 octobre 1963 modifiée et sera expérimenté pendant deux ans sur certains réseaux autoroutiers.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Signalisation routière

Arrêté du 12 avril 2019 relatif à l'expérimentation de la modification de la composition et du positionnement de la signalisation des flèches lumineuses de rabattement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 12 mai 2019, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Cet arrêté décrit et fixe les modalités d'une expérimentation d'un dispositif de signalisation temporaire de chantier routier sous circulation, sur le réseau des routes à chaussée séparée de la direction départementale des routes ouest.

La configuration expérimentée consiste en l'utilisation d'un dispositif alternatif de signalisation temporaire, en cas de chantier fixe d'une durée inférieure à 24 heures, de chantier mobile ou de danger temporaire, afin d'avertir et guider les automobilistes et assurer leur sécurité et celle des agents intervenant sur la voirie.

Elle prévoit, l'utilisation d'une flèche lumineuse de rabattement (FLR) munie d'un panneau de prescription de limitation de vitesse, pour signaler la neutralisation d'une voie de circulation, sur route à chaussées séparées. Cette association est utilisée par dérogation aux dispositions de l'article 133 de la huitième partie de l'instruction interministérielle sur la signalisation du 22 octobre 1963 modifiée qui prévoit, dans ces conditions, l'installation d'une FLU portant un panneau de contournement obligatoire.

L'arrêté fixe les conditions de cette expérimentation et en décrit les conditions de suivi.

Arrêté du 12 avril 2019 relatif à l'expérimentation sur autoroutes de l'utilisation de flèches lumineuses d'urgence (FLU) décalée par rapport au fourgon d'intervention qui la porte.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 14 mai 2019, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté décrit les conditions de mise en œuvre, dans le cas d'interventions d'urgence sur autoroute, d'un dispositif visant à expérimenter l'utilisation, sur la voie de droite, de flèches lumineuses d'urgence et d'un

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Santé publique

Sécurité civile

DISPOSITIF MÉDICAL

Rectificatif au règlement (UE) 2017/745 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2017 relatif aux dispositifs médicaux, modifiant la directive 2001/83/CE, le règlement (CE) n° 178/2002 et le règlement (CE) n° 1223/2009 et abrogeant les directives du Conseil 90/385/CEE et 93/42/CEE.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 117 du 3 mai 2019, p. 9-10.

Rectificatif au règlement (UE) 2017/746 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2017 relatif aux dispositifs médicaux de diagnostic in vitro et abrogeant la directive 98/79/CE et la décision 2010/227/UE de la Commission.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 117 du 3 mai 2019, p. 11-12.

ERP-IGH

Arrêté du 10 mai 2019 portant modification du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 17 mai 2019, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté modifie certaines dispositions du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique du 25 juin 1980, afin de permettre l'accueil de mineurs dans des refuges non gardés.

Il en précise les modalités et il définit les missions qui incombent, dans ce cas, à l'accompagnateur des mineurs.

Celui-ci devra, en particulier, recueillir un certain nombre d'informations quant aux spécificités du lieu d'hébergement et aux moyens de secours du refuge. Il devra également être instruit à l'utilisation des moyens de secours, à la prévention incendie et à la conduite à tenir pour la mise en sécurité d'un groupe de mineurs lors d'un incendie en refuge.

Le refuge devra, par ailleurs, être équipé de détecteurs de monoxyde de carbone.

Cet arrêté entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2019.

Arrêté du 10 mai 2019 modifiant l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP).

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 17 mai 2019, texte n° 20 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté modifie les dispositions du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique du 25 juin 1980 afin d'autoriser, dans certaines conditions, l'utilisation de fluides frigorigènes de substitution aux hydrofluorocarbures (HFC) dans les installations de climatisation/réfrigération des établissements recevant du public.

Le texte décrit, dans ce cas, les mesures de gestion des risques qui doivent être mises en œuvre par l'exploitant, en particulier lorsque les fluides frigorigènes de substitution utilisés sont inflammables : interdiction d'installation de raccords démontables sur les tuyauteries véhiculant les fluides frigorigènes inflammables, protection des tuyauteries contre les risques de rupture franche, installation des tuyauteries à une hauteur minimum de deux mètres par rapport au sol, limitation à 50 mm du diamètre intérieur des tuyauteries véhiculant les fluides frigorigènes inflammables sous leur forme liquéfiée, établissement d'une zone d'exclusion autour des raccordements démontables des unités contenant des fluides frigorigènes inflammables, dans laquelle toute source d'inflammation est interdite et notamment toute flamme ou appareil susceptible de produire une étincelle afin d'éviter tout risque d'inflammation en cas de fuite, limitation de la quantité totale maximale de fluide frigorigène inflammable circulant dans le circuit frigorifique...

Arrêté du 10 mai 2019 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2011 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur et leur protection contre les risques d'incendie et de panique.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 17 mai 2019, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté interdit l'utilisation d'appareils électriques de production du froid utilisant des fluides frigorigènes inflammables dans les immeubles de grande hauteur.

Vient de paraître...

DANGERS, EXPOSITIONS ET RISQUES RELATIFS À LA SILICE CRISTALLINE

Anses – Avis et rapport d’expertise collective – avril 2019 – 524 pages.

L’Agence nationale de sécurité sanitaire de l’alimentation, de l’environnement et du travail (Anses) a publié un avis relatif à la mise à jour des connaissances concernant les dangers, expositions et risques relatifs à la silice cristalline¹.

Elle s’était autosaisie en 2015 pour réaliser une expertise et proposer d’éventuelles mesures de réduction des risques et de prévention.

Cette saisine était intervenue alors que, dans plusieurs pays, des publications décrivaient des cas de silicoses graves liés à l’usage de pierres reconstituées utilisées pour la fabrication de plans de travail de cuisine et de revêtements de salles de bains. Les travailleurs ayant développé cette maladie sont ceux qui découpaient le matériel et/ou le produisaient et/ou l’installaient chez des particuliers. De plus, se posait la question du développement croissant de l’utilisation de litières pour chat contenant de la silice et les risques associés pour les professionnels qui les fabriquent ou les utilisent dans le cadre de leur activité professionnelle, ainsi que pour les particuliers.

L’étude de la filière a mis en évidence que de nombreux secteurs sont concernés par une exposition des travailleurs à la silice cristalline, dont les principaux sont :

- les industries extractives : minéraux industriels, matériaux de construction, ressources minérales océaniques, minerais et métaux ;
- les secteurs utilisateurs et les secteurs transformateurs des matières premières extraites.

Les ressources secondaires sont également concernées par la silice cristalline, notamment par le biais du recyclage des déchets du BTP.

D’après l’enquête SUMER 2017 (surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels), en France près de 365 000 travailleurs seraient exposés à la silice cristalline, soit environ 1,47 % de l’ensemble des salariés, tous secteurs d’activités confondus.

De plus, l’ensemble des données d’exposition étudiées par le comité d’experts spécialisés (CES) convergent pour indiquer que 4 secteurs d’activité sont plus particulièrement concernés, avec des niveaux d’exposition à la silice cristalline plus élevés ainsi que des dépassements fréquents des valeurs limites actuellement applicables : la construction ; la fabrication de produits minéraux non métalliques ; la métallurgie et les industries extractives.

¹ La silice cristalline (dioxyde de silicium, SiO₂) est un minéral, naturellement présent dans la croûte terrestre.

Vient de paraître...

Les recommandations émises par le CES concernent notamment :

La prévention en milieu professionnel

Le CES rappelle la nécessité d'appliquer la hiérarchie des mesures de prévention définies par la directive 2004/37/CE modifiée, puisque les « travaux exposant à la poussière de silice cristalline alvéolaire issue de procédés de travail » sont désormais considérés comme cancérogènes².

Pour la protection de la population professionnelle, il recommande notamment de :

- Transposer au plus vite en droit français la reconnaissance de ces travaux comme procédés cancérogènes.
- Réviser les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour la silice cristalline, sans faire de distinction entre les différents polymorphes. En effet, actuellement pour les trois principales formes, dénommées polymorphes, de la silice cristalline la VLEP sur 8h fixée par la réglementation est de 0,1 mg.m³ pour le quartz, et de 0,05 mg.m⁻³ pour la cristobalite et la tridymite³.
- Généraliser la mise en place de mesures de prévention comme le travail à l'humide et/ou le captage à la source, en vérifiant systématiquement au préalable leur efficacité en fonction des

outils et techniques utilisées (y compris dans les chantiers mobiles).

- Réaliser un effort de sensibilisation aux risques liés à l'exposition à la silice cristalline et aux mesures de prévention auprès des professionnels, quel que soit le secteur d'activité.

Le suivi médical en milieu professionnel

Le CES émet également diverses recommandations afin d'améliorer le suivi médical des travailleurs exposés. Celles-ci comprennent les étapes nécessaires à l'établissement de recommandations en matière de suivi médical des sujets exposés ou ayant été exposés professionnellement à la silice cristalline.

La réparation des maladies professionnelles

Le CES recommande que les tableaux de maladies professionnelles en lien avec la silice cristalline soient révisés, notamment pour tenir compte de la mise en évidence d'un risque de cancer broncho-pulmonaire indépendamment de la silicose et de l'extension de la définition de la silicose aux formes ganglionnaires isolées.

² Ces travaux ont été inscrits sur la liste des substances, préparations et procédés de l'annexe I de la directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 modifiée concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail par la directive (UE)

2017/2398 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2017.

³ Article R. 4412-149 du Code du travail.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ SUR LES CHANTIERS FORESTIERS ET SYLVICOLES DANS LES HAUTS DE FRANCE

Dirreccte des hauts de France - Avril 2019 - 8 pages.

Ce document, réalisé par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirreccte) des Hauts de France, présente dans ses grandes lignes les règles d'hygiène et de sécurité applicables aux chantiers forestiers et sylvicoles (art. R. 717-77 et suivants du Code rural et de la pêche maritime). Il illustre ces dispositions réglementaires de mesures pratiques et de conseils concernant l'utilisation de certains équipements de travail.

Il s'adresse principalement aux donneurs d'ordre et aux chefs d'entreprises intervenantes ainsi qu'aux employeurs exerçant en personne sur ces chantiers, et aux travailleurs indépendants.

Les travaux concernés sont les travaux de récolte de bois (abattage, éclaircies, ébranchage, éhoupage, débardage sous toutes ces formes), de première transformation du bois récolté sur chantier, ou de sylviculture, peu importe la durée de leur exécution. Les travaux d'élagage et de débroussaillage sont toutefois exclus.

Les obligations relatives à l'ouverture de chantier sont rappelées : en particulier la déclaration obligatoire de certains chantiers et le signalement de chantier.

Les règles d'hygiène et de sécurité présentées concernent principalement :

- les mesures organisationnelles sur le chantier (coopération entre le donneur d'ordre et les chefs d'entreprise intervenantes, planification des interventions, évaluation des risques du chantier) ;
- les compétences et l'information de travailleurs ;
- le port des équipements de protection individuelle et la mise en place de dispositifs de signalisation appropriés ;
- l'organisation des secours ;
- le respect de l'organisation technique de chantier (mesures de prévention avant le démarrage du chantier et lors des opérations manuelles d'abattage, d'ébranchage, de façonnage et d'élagage et au cours des opérations mécanisées et d'entreposage) ;
- le respect des règles d'utilisation des équipements de travail notamment des grumiers, des porteurs forestiers, des grues forestières, des scies à chaîne à moteur thermique et des débusqueurs forestiers à câble.

Jurisprudence

ACCIDENT DU TRAVAIL : DÉLIT D'HOMICIDE INVOLONTAIRE ET INFRACTIONS À LA RÈGLEMENTATION

Cour de Cassation (chambre criminelle), 9 avril 2019, pourvoi n° 17-86267

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un travailleur temporaire, scaphandrier professionnel, a été embauché afin de réaliser la découpe de l'épave d'un navire coulé au fond d'un port. Cette épave constituait un danger pour la navigation et était facteur de pollution du fait de l'émission d'hydrocarbures.

Lors d'une opération de découpe de la coque, une explosion a eu lieu et le salarié est décédé. Il est apparu que le matériel employé, et notamment la pince utilisée pour la découpe, n'était, du fait de la présence d'hydrocarbures dans le navire, pas adaptée et faisait encourir un risque d'explosion.

L'entreprise utilisatrice, en tant que personne morale, et son directeur des opérations subaquatiques, en tant que titulaire d'une délégation de pouvoir en matière de santé et sécurité, ont alors été renvoyés devant la juridiction pénale.

Le tribunal correctionnel a condamné les deux prévenus :

- le directeur, pour homicide involontaire,
- l'entreprise utilisatrice, pour homicide involontaire et infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs.

Les deux prévenus ont fait appel du jugement, lequel a toutefois été confirmé par la cour d'appel.

Sur la responsabilité du directeur des activités subaquatiques :

La cour d'appel a jugé que le directeur, titulaire d'une délégation de pouvoir et parfaitement qualifié pour apprécier tous les risques inhérents au démantèlement d'un navire, avait commis une faute caractérisée exposant les salariés à un risque d'une particulière gravité en choisissant un type de pince non adapté aux opérations à effectuer.

La cour reprochait également au directeur divers manquements, ayant précédé le choix de la technique de découpe :

- Il n'aurait, volontairement, pas pris en compte l'ensemble des risques,
- Il n'avait pas les plans intégraux du navire à démanteler,
- Il n'avait pas de rapport de dépollution, mais savait celle-ci incomplète,
- Il ne savait pas où se trouvait les hydrocarbures dans l'épave,
- le plan particulier de sécurité et de protection de la santé était incomplet,
- aucun plongeur n'avait été informé de la présence d'hydrocarbures en grande quantité.

La cour avait donc estimé que « *faute d'avoir inventorié tous les risques liés à l'utilisation de la pince Broco eu égard aux spécificités particulières du navire en occultant volontairement une situation de danger qui ne pouvait être considérée comme imprévisible puisqu'il savait qu'il y avait des hydrocarbures non localisés et des plans non exhaustifs* », le directeur avait commis une faute caractérisée en choisissant le seul système de la pince Broco pour le démantèlement.

Il a donc été condamné à 8 mois d'emprisonnement avec sursis et à des intérêts civils.

Il forme alors un pourvoi en cassation.

Il estimait notamment, que dans la mesure où il avait lui-même utilisé la pince Broco lors d'opérations de découpe de la coque, il ne pouvait être retenu qu'il avait conscience de l'exposition des salariés à un danger grave. Dès lors la cour d'appel avait privé sa décision de base légale.

La Cour de cassation écarte ce moyen et confirme l'arrêt de la cour d'appel sur ce point. Elle juge que les motifs de l'arrêt de la cour d'appel sont suffisants et exempts de contradiction et qu'il s'en déduit que le directeur a contribué à créer la situation ayant conduit au dommage et commis une faute caractérisée.

Sur la responsabilité de l'entreprise utilisatrice :

La cour d'appel a condamné l'entreprise utilisatrice au titre de deux chefs d'accusation. Pour homicide involontaire, d'une part, elle est condamnée à une amende de 50 000 €, et pour infractions à la réglementation relative à la santé et la sécurité au travail, d'autre part, à 6 amendes de 1 000 €.

La cour d'appel a relevé en particulier, à l'encontre de l'entreprise, le non-respect des prescriptions de l'article R. 4412-17 du Code du travail qui prévoit les mesures et moyens de prévention à mettre en œuvre en cas d'exposition à des risques émanant des propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques.

Elle relève également le non-respect des articles L. 4154-2 et R. 4141-13 du Code du travail relatifs à la formation renforcée à la sécurité qui doit être dispensée au salarié titulaire d'un contrat de

travail temporaire lorsque son poste de travail l'expose à un risque particulier.

Elle a jugé que ces manquements avaient conduit au décès du salarié et que la responsabilité de l'entreprise, personne morale, était engagée par la faute commise par le directeur des activités subaquatiques. Dès lors l'entreprise devait être condamnée pour homicide involontaire et pour infractions à la réglementation.

La cour d'appel au-delà de constater les différents manquements a fait apparaître ce qui aurait dû être fait par l'entreprise et son directeur, à savoir :

- veiller à l'élaboration d'un protocole de démantèlement tenant compte des spécificités du navire,
- prévoir une dépollution du navire (ce qu'avait prévu des concurrents dans leur réponse à l'appel d'offre,
- a minima informer les plongeurs du risque de la présence d'hydrocarbures en grande quantité,
- mettre en place les procédures adaptées dans les zones susceptibles de contenir des hydrocarbures.

La société, à l'occasion de son pourvoi, faisait valoir que le principe, selon lequel personne ne peut être poursuivi, jugé ou condamné deux fois pour le même fait avait été violé par la cour d'appel.

Selon elle les mêmes infractions avaient été retenues pour justifier à la fois le délit d'homicide involontaire et les infractions à la réglementation relatives à la santé et la sécurité au travail.

La chambre criminelle de la cour de cassation rejette cette argumentation et juge que « *ne procèdent pas de manière indissociable d'une action unique caractérisée par une seule intention coupable, d'une part les atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité des personnes commises par la violation d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, d'autre part, les délais ou contraventions qui sanctionnent le non-respect de ladite obligation.* »

DÉLAI DE CONTESTATION D'UNE EXPERTISE DEMANDÉE PAR LE CHSCT

Cour de cassation (chambre sociale), 20 mars 2019, pourvoi n°17-23027

Consultable sur www.legifrance.gouv.fr

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'une entreprise a décidé dans une première délibération de recourir à un expert pour risque grave.

Quelques semaines plus tard, une seconde délibération a désigné l'expert auquel le comité aurait recours et a délimité le périmètre de l'expertise.

L'employeur a assigné la représentante du CHSCT devant le Président du tribunal de grande instance statuant en référé, treize jours après la seconde délibération, afin d'obtenir l'annulation de la seconde délibération et contester les modalités de l'expertise et son coût prévisionnel.

Le juge a rejeté la demande d'annulation de l'employeur au motif que les contestations portant sur la nécessité de l'expertise ne pouvaient être utilement invoquées que dans une demande d'annulation de la première délibération, par laquelle le CHSCT avait voté le recours à une expertise en raison d'un risque grave et qui avait exposé les faits conduisant le CHSCT à recourir à l'expertise.

Or, l'employeur n'ayant pas contesté le recours à l'expertise dans les 15 jours suivant la première délibération, ne pouvait par conséquent plus la contester à la suite des délibérations suivantes qui

avaient déterminé les éléments constitutifs de l'expertise.

C'est dans ces circonstances que l'employeur a alors formé un pourvoi en cassation.

Il mettait en avant que sa contestation avait été portée dans les délais, dès l'instant où elle portait sur les modalités de mise en œuvre de l'expertise, objet de la seconde délibération et non sur sa nécessité qui elle, faisait bien l'objet de la première délibération du CHSCT.

La Cour de cassation casse l'ordonnance du Président du Tribunal de grande instance.

Elle relève qu'en vertu de l'article L. 4614-13 du Code du travail, l'employeur a la possibilité de contester la nécessité de l'expertise mais également la désignation de l'expert et le périmètre de celle-ci dans un délai de quinze jours.

Le CHSCT peut prévoir la nécessité de l'expertise d'une part, et ses modalités, d'autre part, dans différentes délibérations ; le délai de contestation de quinze jours court à partir de chacune des délibérations concernées. Par conséquent, en l'espèce, la contestation par l'employeur du périmètre de l'expertise avait bien eu lieu dans le délai imparti par le Code du travail et induisait nécessairement le droit de contester le coût prévisionnel de celle-ci.

MISE EN PLACE DU CSE – OBLIGATION DE NÉGOCIER LOYALEMENT SUR LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Cour de cassation (chambre sociale), 17 avril 2019, pourvoi n° 18-22948

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une entreprise a invité les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral au comité social et économique (CSE).

L'employeur prévoyait un CSE unique.

Or, estimant qu'il convenait de reconnaître l'existence de 6 établissements distincts au sein de l'entreprise, les organisations syndicales ont réclamé l'engagement préalable d'une négociation sur le nombre et le périmètre de mise en place des CSE. L'employeur n'a pas tenu compte de cette demande, ce qui n'a pas permis aux parties de négocier le protocole d'accord préélectoral.

Deux recours ont donc été engagés devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) :

- l'employeur a saisi le DIRECCTE afin qu'il décide de la répartition des électeurs et des sièges au sein des collèges électoraux dans le cadre d'un CSE unique. Le DIRECCTE a rendu sa décision de répartition et les élections ont été organisées sur cette base ;

- les organisations syndicales ont quant à elles saisi le DIRECCTE d'une contestation de la décision unilatérale de l'employeur de mettre en place un CSE unique, demandant à ce que soit reconnue l'existence de 6 établissements distincts au sein de l'entreprise.

Le DIRECCTE a rendu sa décision et dit qu'en l'absence de négociations sur le nombre et le périmètre des établissements distincts composant la société, la demande des organisations syndicales devait être rejetée mais que l'employeur devait ouvrir des négociations conformément aux dispositions de l'article L.2313-2 du Code du travail.

L'employeur a alors contesté devant le tribunal d'instance la décision du DIRECCTE lui imposant d'ouvrir des négociations sur le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Le tribunal d'instance a retenu que la société était tenue d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts afin de permettre aux parties d'envisager l'élection de CSE d'établissements, en application de l'article L. 2313-2 du Code du travail. Les juges ont ajouté qu'en l'absence de telles négociations préalables, les décisions unilatérales qui auraient été prises en la matière par l'employeur, n'avaient fait courir aucun délai pour solliciter l'arbitrage du DIRECCTE qui serait opposable aux organisations syndicales.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

D'abord, il considérait qu'il n'était pas tenu d'organiser de nouvelles élections des membres de la délégation du personnel au CSE. En effet, selon lui, les élections étaient purgées de tout vice car aucune demande d'annulation des élections n'avait été formée dans le délai de forclusion de 15 jours prévu par l'article R. 2314-24 du Code du travail.

Ensuite, il arguait que le tribunal d'instance avait violé l'article L. 2313-4 du Code du travail. Ce dernier dispose qu'en « *l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* ». Or, pour l'employeur, en jugeant que « *seul le refus d'entrée en négociation de la partie salariée, le désaccord manifeste ou l'absence de signature d'un accord à l'issue du délai de négociation formalisé ab initio autorise à adopter une décision unilatérale* », le tribunal d'instance avait ajouté, à la loi, une condition qu'elle ne comporte pas.

Enfin, l'employeur soutenait que la décision par laquelle il avait décidé unilatéralement l'existence d'un CSE unique, notifiée à chaque organisation syndicale par courrier recommandé avec accusé

de réception, n'avait pas fait l'objet de contestation devant le DIRECCTE. Dans ces conditions, il estimait que le tribunal d'instance avait violé l'article R. 2313-1 du Code du travail, en jugeant cependant qu'en l'absence de négociation préalable sincère et loyale, la décision unilatérale prise, par lui, en la matière n'avait fait courir aucun délai pour solliciter l'arbitrage du DIRECCTE qui serait opposable aux organisations syndicales,

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur.

Sur la décision unilatérale de l'employeur sans tentative de négociation préalable, la Cour de cassation rappelle que l'article L. 2313-2 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE. Elle rappelle également que selon l'article L. 2313-4 du même code, en l'absence d'accord, ces éléments sont fixés par décision de l'employeur. Pour les juges, il en résulte que ce n'est que lorsqu'un accord collectif n'a pu être conclu à l'issue d'une tentative loyale de négociation que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts. Or en l'espèce, le tribunal d'instance avait constaté qu'aucune négociation n'avait été engagée par l'employeur, lequel avait décidé seul de l'existence d'un établissement unique au sein de l'entreprise.

Sur la notification de la décision unilatérale de l'employeur, la Cour de cassation précise qu'il s'agit d'une information, spécifique et préalable à

l'organisation des élections professionnelles au sein des établissements distincts ainsi définis, qui fait courir le délai de recours le DIRECCTE. En l'absence d'information préalable régulière, le délai de contestation n'a pu courir. Or en l'espèce, le tribunal d'instance avait relevé que la décision de l'employeur n'avait pas été notifiée, en tant que telle, aux organisations syndicales, celles-ci ayant seulement été destinataires d'une information sur les conditions de déroulement des opérations électorales.

Sur l'organisation des élections durant le recours devant le DIRECCTE, la Cour de cassation rappelle que l'article L. 2313-5 du Code du travail dispose qu'en cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par le DIRECCTE. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine du DIRECCTE suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Pour la Cour de cassation, il en résulte que les élections organisées par l'employeur, en dépit de la suspension légale du processus électoral, peuvent faire l'objet d'une demande d'annulation de la part des organisations syndicales ayant saisi le DIRECCTE d'une demande de détermination des établissements distincts, dans le délai de 15 jours courant à compter de la décision du DIRECCTE procédant à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

RESPONSABILITÉS DU COORDONNATEUR DE SÉCURITÉ ET DE L'EMPLOYEUR SUR UN CHANTIER DE CONSTRUCTION

Cour de Cassation (chambre criminelle) 7 mai 2019, pourvoi n°18-80418

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un ouvrier a été victime d'un accident mortel du travail, à la suite d'une chute d'une hauteur de près de 6 mètres sur un chantier de construction de 42 logements sociaux.

Son employeur, une entreprise individuelle¹ dont il était le frère du dirigeant, intervenait sur le chantier en tant que sous-traitant de l'entreprise titulaire du lot menuiseries extérieures.

L'accident s'est produit alors que la victime, en appui sur une corniche de 80 cm de largeur dépourvue de garde-corps, procédait à la pose, avec un autre ouvrier, d'un encadrement d'huissierie. L'enquête diligentée après l'accident a permis d'établir le déroulé des causes de l'accident. En particulier, le garde-corps de la corniche avait été déplacé par les ouvriers d'une autre entreprise, qui intervenaient au même endroit que la victime, en raison de retards pris par les travaux.

A la suite de l'accident, des poursuites pour homicide involontaire ont été engagées à l'encontre de l'employeur de la victime, du coordonnateur de sécurité et de protection de la santé (CSPS) du chantier et du conducteur de travaux auprès de l'entreprise donneur d'ordre. Une procédure d'information judiciaire a été ouverte par le juge d'instruction et l'employeur et le CSPS ont été notamment tous les deux mis en examen.

L'instruction a cependant été clôturée par une ordonnance de non-lieu, confirmée par la chambre de l'instruction de la Cour d'appel, laquelle a déclaré qu'il n'y avait lieu de poursuivre du chef d'homicide involontaire aucune des personnes poursuivies.

Concernant le CSPS, la cour d'appel a relevé qu'il ne participait pas aux réunions de chantier organisées par la personne en charge de la mission d'ordonnancement, de pilotage et de coordination (OPC) sur le chantier selon les fréquences définies,

de sorte qu'il n'avait pas été en situation de pouvoir analyser les phases critiques du chantier et d'adapter les mesures de coordination à la réalité du chantier.

Le matin de l'accident, alors qu'il avait participé à une réunion de chantier, il n'avait pas procédé à une visite du deuxième étage de l'immeuble où les ouvriers de l'entreprise sous traitante se trouvaient et il n'avait ainsi pas pu prendre de mesure interdisant l'accès au niveau de la corniche donnant sur le vide, alors que celle-ci était dépourvue de protection collective contre les chutes de hauteur.

Toutefois pour la cour d'appel, ces manquements du CSPS à ses obligations réglementaires et contractuelles n'étaient pas constitutifs d'une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, comme le prévoient les termes de l'article 121-3 du Code pénal pour qualifier le délit d'homicide involontaire.

Pour elle, ces manquements devaient être plutôt considérés comme des écarts résultant d'une charge de travail très importante à l'époque des faits qui avait été à l'origine d'une co-activité mal maîtrisée.

La cour d'appel a souligné que la responsabilité du CSPS, dans la survenance de l'accident, devait être d'autant plus tempérée, qu'à l'issue de la réunion qui s'était tenue le matin du sinistre, la personne en charge de la mission d'OPC et l'architecte, avaient personnellement constaté la situation de danger, et avaient effectivement enjoint aux salariés de l'entreprise sous-traitante de quitter les lieux (ce qu'ils avaient toute légitimité de faire en raison du danger). Or, la victime, malgré ces ordres et une situation de danger manifeste, avait préféré s'affranchir des consignes de sécurité et de l'instruction orale de quitter les lieux qui lui avait été donnée, pour poser la menuiserie qui avait entraîné sa chute.

Pour la cour d'appel, cette prise de risque étant la principale cause de l'accident survenu, un non-lieu devait être ordonné concernant le CSPS.

¹ Ce type d'entreprise n'a pas la personnalité morale

Le chef de l'entreprise employant la victime a également bénéficié d'un non-lieu du chef d'homicide involontaire.

La cour d'appel a relevé qu'il lui était reproché d'avoir, en tant qu'employeur du salarié, commis une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer :

- en n'ayant pris aucune mesure afin d'interdire l'accès au niveau de la corniche donnant sur le vide car dépourvue de protection collective contre les chutes de hauteur, et ceci, en infraction aux articles R. 4534-3 et R. 4534-4 du Code du travail ;
- en n'ayant pas établi de plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS). Il avait seulement signé un document préparé par le donneur d'ordre et n'avait, par conséquent, pas procédé à sa propre analyse des risques au regard des contraintes spécifiques du chantier, en infraction aux articles L. 4532-9, R. 4535-56, R. 4532-61, R. 4532-64, R. 4532-66 et L. 4744-5 du Code du travail.

Cependant, pour les juges, ces éléments ne caractérisaient pas suffisamment le délit d'homicide involontaire à l'encontre du chef d'entreprise. En effet, il n'était pas démontré que l'employeur, qui n'était pas présent sur le chantier au moment des faits, avait été informé, en temps utile, de l'absence de garde-corps sur la portion concernée, du non-respect des consignes de l'architecte et de l'OPC, pas plus que de l'absence d'utilisation des équipements de sécurité présents dans le véhicule de l'entreprise. Il était ressorti au contraire de la procédure, que le salarié, par souci de commodité et de rapidité, avait choisi délibérément de s'affranchir de certaines consignes de sécurité, et n'utilisait pas de ligne de vie, contrairement aux salariés des autres entreprises travaillant sur le chantier, et ceci, malgré les mises en garde, le matin même des faits, par l'architecte et la personne ayant la mission d'OPC.

Concernant la non rédaction du PPSPS, la cour d'appel a considéré que le manquement devait être tempéré par le fait qu'il s'agissait d'une petite entreprise individuelle intervenant comme sous-traitant d'une entreprise de plus grande envergure, bien plus à même de formaliser un tel document au regard de la situation, et que cette problématique restait sans causalité dans la survenance de l'accident.

La cour d'appel a relevé, en dernier lieu, que le chef d'entreprise poursuivi était à la tête d'une petite entreprise familiale et que la victime de l'accident était son propre frère. Le lien de subordination étant de ce fait plus distendu, le

salarié disposait d'une grande marge d'autonomie sur le chantier.

De tous ces éléments, les juges ont considéré qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer l'affaire devant le tribunal correctionnel et ont confirmé l'ordonnance de non-lieu ordonnée par le juge d'instruction.

Les ayants droits du salarié victime de l'accident, forment alors un pourvoi en cassation.

Ils reprochaient en premier lieu à la cour d'appel, d'avoir déduit de l'inobservation, par la victime, de certaines consignes de sécurité, l'absence de lien de causalité entre les manquements du coordonnateur et l'accident. Pour eux, les juges auraient dû rechercher si les manquements du CSPS à ses obligations d'organisation, de contrôle et de surveillance, n'avaient pas créé ou laissé créer une situation dangereuse ayant rendu possible la survenance de l'accident et dont la cause directe était l'action de la victime.

Ils se prévalaient également du fait que le chef d'entreprise est tenu à une obligation générale de sécurité qui lui impose, non seulement de veiller personnellement et à tout moment à la stricte et constante application des dispositions réglementaires destinées à assurer la sécurité de ses salariés, mais encore de prendre toutes les dispositions nécessaires, commandées par les circonstances, indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes réglementaires relatifs à la sécurité des travailleurs. Or, en l'espèce les juges avaient décidé qu'il n'y avait pas lieu de poursuivre le chef d'entreprise, au motif qu'il n'était pas présent le jour de l'accident et qu'il n'était pas démontré, de ce fait, qu'il ait eu connaissance de la dépose des garde-corps, ni du non respect des consignes de l'architecte et de l'OPC, pas plus que de l'absence d'utilisation des équipements de sécurité présents dans le véhicule de l'entreprise. Pour les demandeurs au pourvoi, en ne recherchant pas si ce défaut d'information du chef d'entreprise n'était pas la preuve d'un manquement à son obligation de prudence et de diligence, la chambre de l'instruction de la cour d'appel n'avait pas justifié légalement sa décision.

Les ayants-droits rappelaient également qu'aux termes de l'article 121-3 du Code pénal, l'employeur qui n'a pas causé directement le dommage mais qui a créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'a pas pris les mesures propres à l'éviter est responsable pénalement s'il est établi qu'il a commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer. Ils faisaient valoir que, dans le cadre de cet article, la connaissance du risque

n'implique pas une connaissance précise et effective du risque créé mais que de graves manquements consistent, précisément, à ne pas avoir procédé aux contrôles qui auraient permis de révéler l'existence du risque.

Or, en l'espèce, pour justifier qu'aucun manquement à une obligation de prudence ou de sécurité n'était caractérisé à l'encontre du chef d'entreprise, les juges avaient simplement fait valoir qu'il n'était pas établi qu'il avait été effectivement informé des risques pris par la victime. En ne recherchant pas si le chef d'entreprise était réellement dans l'impossibilité d'ignorer ces risques, ou tout du moins, s'il ne devait pas disposer de ces informations, compte tenu de ses fonctions et de

ses responsabilités, la cour d'appel n'avait pas légalement justifié sa décision.

La Cour de cassation accueille le pourvoi et casse l'arrêt de la cour d'appel.

Elle relève que l'absence du chef d'entreprise le jour de l'accident n'était pas de nature à le disculper des chefs d'accusation, sous prétexte qu'il était de ce fait, dans l'ignorance de la situation dangereuse dans laquelle était engagée la victime.

Par ailleurs, elle énonce que les juges auraient dû mieux expliquer en quoi la faute de la victime avait été la cause exclusive de l'accident alors qu'ils avaient relevé par, ailleurs, divers manquements à l'encontre notamment du CSPS et de l'employeur.



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