

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 4 – AVRIL 2023

FOCUS

Charge de travail excessive
et manquement de
l'employeur à son
obligation de sécurité

Page 3

SUIVI POST PROFESSIONNEL

Une circulaire CNAM
présente le suivi post
professionnel des salariés
ayant été exposés à
certains facteurs de
risques professionnels

Page 10

EPI

Des précisions sont
apportées sur la vérification
des équipements de travail
et des équipements de
protection individuelle

Page 12

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Deux décisions du Conseil
d'Etat concernant la prise
en compte des risques lors
de la réorganisation de
l'entreprise

Page 20

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin
d'information

Arrêté

CODE
DU
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

Arrêtés, circulaires

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

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

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 28 février 2007

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

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des procédures de priorisation des décrets

Journal officiel de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

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

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
Charge de travail excessive et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Organisation – Santé au travail _____	10
Risques biologiques et chimiques _____	10
Risques mécaniques et physiques _____	12
Vient de paraître... _____	14
PUBLICATIONS INRS :	
Mise au Point - Le cadre juridique du suivi post-professionnel et du suivi post-exposition (RST)	
Vos questions – nos réponses - AFGSU et sauvetage secourisme du travail : quelle équivalence ? (RST)	
Vos questions – nos réponses - Missions du médecin du travail : quelles sont celles pouvant être déléguées ?	
Espace web INRS : Le comité social et économique (CSE).	
Les CSE : leurs rôles et leurs missions en santé et sécurité au travail.	
Guide du lanceur d'alerte (Défenseur des droits).	
La prise en compte des risques professionnels dans les retraites : effets sur la santé, C2P et catégories actives (COR).	
Jurisprudence _____	17
Un établissement public à caractère industriel et inaptitude et reclassement sur un poste en télétravail.	
Élaboration et homologation du PSE – prise en compte des RPS.	
Mise en œuvre tardive par l'employeur des mesures préconisées dans le document unique d'évaluation des risques et manquement à son obligation de sécurité.	



Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr

focus

Charge de travail excessive et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Cour de cassation, chambre sociale, 13 avril 2023, n°21-20.043

L'employeur qui ne justifie pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels permettant d'évoquer la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle manque à son obligation de sécurité.

Les faits

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de « *responsable monde grands comptes* » par une société à dimension internationale, a été licencié. Contestant son licenciement, celui-ci a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail. Il faisait notamment valoir un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, en raison de sa charge de travail excessive et réclamait à ce titre le paiement de dommages et intérêts.

Arguments de l'employeur

Au soutien de son argumentation, l'employeur indiquait pour sa part que la responsable managériale du salarié concerné avait effectivement adressé de nombreux mails pour lui demander d'accomplir des tâches. Or, les délais impartis lors des demandes initiales étaient raisonnables et, si les messages étaient adressés à des horaires tardifs ou lors des fins de semaine, ils correspondaient au rythme de travail de sa supérieure hiérarchique et n'appelaient pas de réponse immédiate. De plus, lorsque le salarié s'était trouvé en période de congés lors de l'expédition du mail, il avait bénéficié d'un délai supplémentaire pour y répondre. Les réponses n'étaient demandées dans des délais plus courts que lorsque le délai initial n'avait pas été respecté. Enfin, à plusieurs reprises, la responsable avait été sollicitée directement par d'autres personnes qui lui avaient signalé une urgence ou une absence de réponse du salarié.

Décision de la Cour d'appel

Pour la Cour d'appel, le rythme de travail important de l'intéressé n'était donc pas démontré par les éléments versés aux débats. A deux reprises, la responsable avait indiqué que, s'il n'était pas en mesure d'assurer certaines tâches, il devait le signaler, lui proposant expressément de l'aide pour son activité.

De plus, la fiche d'aptitude du médecin du travail, ainsi que l'attestation de suivi infirmier de la médecine du travail produit par l'employeur dans le cadre de ce contentieux, témoignaient du suivi de l'état de santé du salarié et indiquaient qu'à l'issue du dernier rendez-vous, aucune autre visite n'avait été organisée.

Au regard de ces éléments, la Cour d'appel rejeta la demande du salarié et constata « *l'absence de manquement imputable à l'employeur* ».

Pour la Cour d'appel, « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ».

C'est dans ces circonstances que le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de cassation.

Décision de la Cour de cassation

Dans son arrêt rendu le 13 avril 2023, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la Cour d'appel et juge que l'absence d'entretiens annuels pour évoquer la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle constitue un manquement à l'obligation de sécurité :

« en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que, contrairement à ce qu'il soutenait, l'employeur ne justifiait pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels au cours desquels étaient évoquées la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle, le seul compte rendu d'entretien produit, en date du 26 avril 2013, dénommé « évaluation de la performance 2012 », ne contenant aucune mention relative à la charge de travail, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel, à qui il appartenait de vérifier si un préjudice en avait résulté, a violé le texte susvisé ».

Cet arrêt est conforme à la jurisprudence constante en la matière. Comme le démontre les arrêts de la Cour de cassation, une charge de travail excessive peut, suivant les situations, avoir différentes conséquences juridiques et, notamment :

- faire partie des éléments pris en compte pour caractériser une faute inexcusable de l'employeur ;
- justifier une prise d'acte de rupture du contrat par le salarié ;
- caractériser un harcèlement moral ;
- caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;
- faire partie des éléments permettant de caractériser un risque grave justifiant une expertise du CSE.

Définitions jurisprudentielles¹ :

Selon la Cour de cassation :

- la « charge de travail » est généralement définie comme la description de l'activité d'un salarié pendant une période donnée, en mettant en correspondance le temps donné pour effectuer une tâche, les moyens matériels, les connaissances et expériences des intéressés.

- la « surcharge de travail » est pour sa part définie comme correspondant à l'inadéquation d'une partie ou de l'ensemble des moyens dont dispose le salarié pour effectuer les tâches qui lui sont demandées, la surcharge aboutissant ou se manifestant par l'apparition de symptômes de souffrance au travail, de stress. La surcharge de travail peut également procéder d'une inadéquation du profil du salarié en cause par rapport aux exigences de son poste de travail ou d'une inadéquation de l'organisation du travail.

A noter : en cas de projet de réorganisation et de réduction des effectifs, l'employeur doit, poste par poste, évaluer en amont de son projet la charge de travail qui va être transférée aux salariés restant.

Surcharge de travail et faute inexcusable de l'employeur

En cas d'accident du travail, une charge de travail excessive peut faire partie des éléments pris en compte pour caractériser une faute inexcusable de l'employeur. C'est ainsi que dans un arrêt rendu en 2013, les magistrats ont pu estimer que le suicide d'un salarié était dû à la faute inexcusable de l'entreprise. Ils ont notamment mis en avant le fait que les supérieurs hiérarchiques, pourtant informés du profond désarroi de la victime, avaient tardés à réagir et n'avaient jamais réellement recherché à améliorer ses conditions de travail, ni contrôlé ses horaires de travail qui, selon les relevés de l'inspection du travail avaient atteint une amplitude de 10 à 12 heures par jour et révélaient l'incapacité du salarié à assurer l'exécution de ses

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2015, n°13-26.321.

nouvelles attributions dans des conditions satisfaisantes respectant l'exigence d'un repos quotidien suffisant².

Surcharge de travail et rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur

En dehors de tout accident de travail, une charge de travail excessive d'un salarié, compte tenu de son temps de travail, peut caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et justifier une prise d'acte de rupture du contrat par ce dernier. Dans une affaire similaire à celle précédemment commentée, bien qu'alerté à plusieurs reprises par le salarié sur sa surcharge de travail, l'augmentation de ses tâches et sur son état d'anxiété, l'employeur n'avait apporté aucune réponse à l'intéressé et n'avait pris aucune mesure de nature à améliorer ses conditions de travail³.

Dans un autre arrêt, la Cour de cassation a considéré que l'employeur qui impose au salarié, en dépit de ses multiples plaintes, des horaires de travail importants ne lui permettant plus de disposer du repos légal hebdomadaire sont de nature à compromettre sa santé. De tels manquements sont d'une gravité suffisante pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur par le salarié⁴.

Surcharge de travail et harcèlement moral

Une charge de travail excessive ne permet pas de caractériser un harcèlement moral mais peut être pris en considération par les juges comme élément permettant d'en reconnaître son existence. C'est ainsi que les magistrats ont notamment retenu comme éléments permettant de qualifier le harcèlement moral d'une salariée :

- l'accroissement de ses tâches imposé par l'employeur ;
- des dates de prise de congés, ainsi qu'un changement de bureau ne lui convenant pas ;
- la participation obligatoire à de nombreuses réunions à la demande de ses supérieurs ;
- de nombreuses sollicitations lui faisant perdre son temps.

Il a ainsi été démontré que l'ensemble de ces éléments a pu entraîner une altération de la santé de la salariée, susceptible de caractériser l'existence d'un harcèlement moral⁵.

Dans une autre affaire, la Cour de cassation a retenu pour qualifier l'existence d'un harcèlement moral, que « les méthodes de gestion répétées sur une longue période mises en œuvre par l'employeur, au mépris des réelles difficultés signalées par la salariée pour faire face à sa charge de travail, avaient provoqué une altération de la santé physique et mentale de celle-ci »⁶.

Surcharge de travail et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Selon la jurisprudence constante, les absences prolongées et répétées d'un salarié, résultant de son état de santé, peuvent dans certains cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement si elles perturbent l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Toutefois, la Cour de cassation a notamment considéré dans un arrêt de 2013, que lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

En l'espèce, la salariée était exposée à un stress permanent et prolongé, lié à sa surcharge de travail, conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son

² Cour de cassation, 2^{ème} chambre civile, 19 septembre 2013, n° 12-22.156.

³ Cour de cassation, chambre sociale, 7 juillet 2016, n° 15-10.546.

⁴ Cour de cassation, chambre sociale, 28 mai 2013, n° 12-12.862.

⁵ Cour de cassation, chambre sociale, 8 novembre 2011, n° 10-15.834.

⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 21 décembre 2017, n°16-13.343.

obligation de sécurité. Par conséquent, l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'absence prolongée de la salariée pour justifier un licenciement⁷.

Surcharge de travail et risque grave justifiant une expertise du CSE

La surcharge de travail peut également être prise en compte pour admettre l'existence d'un risque grave et justifier l'expertise décidée par le CSE. C'est ce qu'a notamment pu considérer la Cour de cassation, dans une affaire concernant le rachat d'une entreprise et la nécessité d'intégrer de nouveaux salariés⁸.

Dans cette affaire, la défaillance des services support du siège (services réseau, informatique, RH, paye, facturation) avait obligé les salariés d'une direction régionale à se charger seuls de l'intégration des nouveaux arrivants sans les moyens nécessaires en personnel, ce qui avait généré une surcharge de travail à l'origine d'arrêts de travail pour épuisement professionnel.

Charge de travail des salariés en forfait jours ou en télétravail

Tel que le précise l'article L. 3121-64 du Code du travail, tout accord collectif autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doit déterminer les modalités selon lesquelles :

- l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

A défaut d'accord et si rien n'est prévu, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable⁹.

En cas de télétravail, l'accord collectif ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit préciser les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

L'employeur doit par ailleurs organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail¹⁰.

⁷ Cour de cassation, chambre sociale, 13 mars 2013, n° 11-22082.

⁸ Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2019, n°18-14.110.

⁹ Article L. 3121-65 du Code du travail.

¹⁰ Articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Circulaire CNAM/DRP CIR-5/2023 du 30 mars 2023 portant revalorisation des rentes d'accidents du travail et maladies professionnelles et des indemnités en capital au 1^{er} avril 2023.

Caisse nationale d'assurance maladie
(<https://circulaires.ameli.fr/circulaire/cir-52023-2-p>).

Sécurité sociale

Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Journal officiel du 15 avril 2023, texte n° 1
(www.legifrance.gouv.fr – 41 p.).

Ce texte prévoit notamment la création, au sein de la Caisse nationale d'assurance maladie, d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure profes-

sionnelle placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (art. L. 221-1-5 du Code de la sécurité sociale).

Ce fonds a pour mission de participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation mentionnées à l'article L. 6323-6 du Code du travail et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels (manutentions manuelles de charges ; postures pénibles ; vibrations mécaniques).

Arrêté du 21 mars 2023 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2011 modifié relatif à l'application des articles R. 376-1 et R. 454-1 du Code de la sécurité sociale.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 2 avril 2023, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.).

DROIT DU TRAVAIL

Décret n°2023-263 du 12 avril 2023 définissant les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation prévue par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 13 avril 2023, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'article 6 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi prévoit, à titre expérimental, la possibilité de conclure un seul

contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés. Ce décret définit les secteurs pour lesquels il est possible de conclure ces contrats de travail, à titre expérimental. Les secteurs éligibles à cette expérimentation sont ceux définis par les conventions collectives énumérées dans la liste annexée dans le décret (à titre d'exemples : convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables, convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, etc.).

Décret n°2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 18 avril 2023, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

L'article L. 1237-1-1 du Code du travail, en vigueur depuis le 23 décembre 2022, prévoit que le salarié qui abandonne volontairement son poste de travail et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Dans ce contexte, un nouvel article R. 1237-13 du Code du travail prévoit désormais que le salarié peut se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à cette présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales ou l'exercice du droit de retrait.

LIEUX DE TRAVAIL

Installations sanitaires

Décret n°2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail.

Ministère chargé de l'Ecologie, Journal officiel du 27 avril 2023, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

L'article R. 4228-7 du Code du travail prévoit notamment l'obligation, dans les installations sanitaires, de mettre à disposition de l'eau à température réglable distribuée à raison d'un lavabo pour 10 travailleurs au plus.

Ce décret prévoit une dérogation à cet article jusqu'au 30 juin 2024, dans un objectif de sobriété énergétique. Ainsi, l'employeur est temporairement autorisé, sous certaines conditions, à mettre à disposition des travail-

leurs, sur leur lieu de travail, de l'eau dont la température n'est pas réglable. Cette dérogation n'est toutefois envisageable que dans le respect des conditions suivantes :

- L'employeur a sollicité l'avis du comité social et économique (CSE) s'il existe ;
- l'évaluation des risques, mise à jour préalablement, n'a révélé aucun risque pour la sécurité et la santé des travailleurs du fait de l'absence d'eau chaude sanitaire ;
- l'employeur a tenu compte des besoins liés à l'activité éventuelle de travailleurs d'entreprises extérieures.

A noter : Cet aménagement temporaire n'est cependant pas applicable à l'eau distribuée dans :

- les locaux affectés à l'hébergement des travailleurs ;
- le local d'allaitement ;
- le local de restauration ;
- les douches (incluant celles affectées à l'hébergement des travailleurs) ;
- les éviers, lavabos et douches mentionnés à l'article R. 716-3 du Code rural et de la pêche maritime.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Arrêté du 30 mars 2023 fixant, pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, le gain forfaitaire annuel et le pourcentage de ce gain, mentionnés aux articles L. 752-5 et L. 752-6 du Code rural et de la pêche maritime, ainsi que le gain annuel minimum susceptible d'être déclaré par les exploitants agricoles qui ont contracté une assurance complémentaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ministère chargé de l'Agriculture, Journal officiel du 1^{er} avril 2023, texte n° 38 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Fonction publique

Décret n°2023-272 du 14 avril 2023 relatif à la formation de sensibilisation aux risques naturels dont bénéficient les agents publics exerçant en outre-mer .

Ministère chargé de la Fonction publique, Journal officiel du 16 avril 2023, texte n°23 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Handicap

Décret n°2023-296 du 20 avril 2023 relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives.

Ministère chargé de l'Economie, Journal officiel du 22 avril 2023, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte est applicable aux entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il précise les modalités de fixation de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La Poste

Décret n°2023-282 du 19 avril 2023 relatif aux conseils médicaux de La Poste.

Ministère chargé de l'Economie, Journal officiel du 20 avril 2023, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement des conseils médicaux de La Poste et précise la composition et le champ de compétence de ces conseils.

Militaires

Arrêté du 7 avril 2023 modifiant l'arrêté du 21 avril 2022 relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire.

Ministère chargé des Armées, Journal officiel du 18 avril 2023, texte n° 7 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 25 avril 2023 modifiant l'arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

Ministère chargé des Armées, Journal officiel du 30 avril 2023, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Professionnels du secteur funéraire

Décret n°2023-264 du 11 avril 2023 relatif aux prescriptions techniques des crématoriums.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 13 avril 2023, texte n° 24 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce texte précise les modalités relatives aux prescriptions techniques des crématoriums. Il prévoit notamment les dispositions suivantes :

- Un crématorium doit comprendre une partie publique réservée à l'accueil des familles et une partie technique réservée aux professionnels. Il doit être conçu conformément aux dispositions de l'article L. 112-2 du Code de la construction et de l'habitation (c'est-à-dire un bâtiment à usage professionnel conçu de manière à ce que puissent être respectées les obligations qui incombent aux employeurs prévues dans le Code du travail).
- Les parties techniques et publiques dans lesquelles les professionnels sont amenés à exercer leur activité doivent être conformes aux dispositions réglementaires de la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne :
 - o L'utilisation des lieux de travail (y compris en matière de prévention incendie) ;
 - o La conception et l'utilisation des équipements de travail ;
 - o La prévention des risques particuliers.
- Le crématorium est soumis à une visite de conformité par un organisme de contrôle accrédité pour ces activités. L'attestation de conformité du crématorium est délivrée au gestionnaire du crématorium par l'organisme de contrôle accrédité pour une durée de 5 ans.

Ce texte entrera en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Arrêté du 11 avril 2023 fixant les caractéristiques techniques applicables aux crématoriums et aux appareils de crémation.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 13 avril 2023, texte n° 28 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Organisation Santé au travail

PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Circulaire CNAM/DDO/DRP CIR-4/2023 du 30 mars 2023 mettant en place un nouveau cadre réglementaire pour le suivi post-professionnel.

Caisse nationale d'assurance maladie
(<https://circulaires.ameli.fr/circulaire/cir-42023-3-p.>).

Cette circulaire présente le cadre réglementaire suite au Décret n°2022-696 du 26 avril 2022 relatif à la surveillance médicale post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels (dits de « pénibilité »). Elle remplace les circulaires suivantes :

- Circulaire de la CNAM du 31 janvier 1996 relative à la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à un risque professionnel (CIR-1/1996) ;
- Circulaire de la CNAM du 10 avril 2012 relative à la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à des agents ou procédés cancérogènes (CIR-11/2012).

A noter : La surveillance médicale post-professionnelle suppose que l'ancien travailleur a été exposé à certains risques professionnels et n'exerce plus d'activité professionnelle. Il est inactif, demandeur d'emploi ou retraité et peut continuer à bénéficier d'un suivi, assuré par son médecin traitant.

La CNAM rappelle que le bénéfice de ce suivi suppose une démarche volontaire de l'assuré auprès de la sécurité sociale, en produisant la synthèse des expositions établie par le médecin du travail.

Elle précise ensuite la procédure :

- La Caisse instruit la demande de suivi post-professionnel à partir de la synthèse des expositions établie par le médecin du travail. Ce document vaut attestation d'exposition ;
- Le médecin conseil (en tant que de besoin) sollicite l'avis de la consultation de pathologie professionnelle ou du CRPPE pour définir le protocole de surveillance adapté à la situation. La procédure est identique pour les salariés retraités qui n'auraient pas bénéficié d'une visite de fin de carrière ;

- Les avis de CCPP/CRPPE sont mutualisés et mis à disposition de l'ensemble des services médicaux ;
- La Caisse notifie à l'assuré la nature et la fréquence des examens accordés par le médecin conseil.

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Avis aux services de prévention et de santé au travail sur les modalités de collecte des données relatives à leur activité .

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 26 avril 2023, texte n° 93 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Selon l'article D. 4622-57 du Code du travail, les SPST sont chargés de transmettre les données relatives à leur activité et à leur gestion financière et toute autre information demandée par l'autorité administrative.

Cet avis précise que les SPST interentreprises et autonomes recevront par courrier électronique un accès vers le formulaire d'enquête. Les services qui n'auraient pas reçu de courrier électronique avant le 5 mai 2023 sont invités à contacter la direction générale du travail afin de communiquer une adresse électronique à jour. Le formulaire d'enquête dûment complété est à valider avant le 30 juin 2023.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 28 avril 2023 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante, susceptible d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 29 avril 2023, texte n°19 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 28 avril 2023 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 29 avril 2023, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 28 avril 2023 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 29 avril 2023, texte n°21 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Biocides

Arrêté du 21 mars 2023 autorisant par dérogation la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du dioxyde de soufre pour une période de 180 jours.

Ministère chargé de l'Ecologie, Journal officiel du 8 avril 2023, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

*Ce texte autorise la mise sur le marché et l'utilisation de produits biocides relevant du type de produit n°18 « insecticides, acaricides et produits utilisés pour lutter contre les autres arthropodes » et contenant du dioxyde de soufre (n° CAArrS 7446-09-5) en tant que substance active, dans le but de détruire les colonies d'abeille dès lors qu'un rucher est infesté par *Aethina tumida*. Cette autorisation est donnée pour une période de 180 jours.*

L'article 2 précise qu'une zone de sécurité de 50 mètres autour de la zone de traitement doit être établie. L'accès à cette zone est limité aux personnes dont la mission l'exige. Avant l'utilisation, une information des personnes se trouvant ou pouvant se trouver à proximité de la zone de traitement doit être réalisée. Les fenêtres et portes des locaux se trouvant à moins de 50 mètres de la zone de traitement doivent demeurer clos jusqu'à la fin de l'opération.

Règlement d'exécution (UE) 2023/753 de la commission du 12 avril 2023 accordant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides « C(M)IT/MIT formulations » .

Commission européenne, Journal officiel n° L 100 du 13 avril 2023, pp. 48-82.

Une autorisation de l'Union est accordée (n° EU-0025678-0000) à la société Solenis Switzerland

GmbH pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de la famille de mêmes produits biocides « C(M)IT/MIT formulations ». Cette autorisation est valable du 3 mai 2023 au 31 août 2032. Le résumé des caractéristiques des produits biocides figure en annexe du règlement.

Règlement d'exécution (UE) 2023/754 de la commission du 12 avril 2023 accordant une autorisation de l'Union pour le produit biocide unique dénommé « Arche Chlorine » conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil

Commission européenne, Journal officiel n° L 100 du 13 avril 2023, pp. 83-97.

Une autorisation de l'Union est accordée (n° EU-0026816-0000) à la société Arche Consortia pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide unique « Arche Chlorine ». Cette autorisation est valable du 3 mai 2023 au 30 avril 2033.

REACH

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

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° C135 du 18 avril 2023, p. 10.

Ce document signale une décision du 11 avril 2023 autorisant 3 entreprises à utiliser la substance « Trioxyde de chrome » (N°CE : 215-607-8 ; N°CAS : 1333-82-0), pour les motifs suivants, selon les entreprises concernées :

- Galvanoplastie de substrats métalliques et en plastique avec du trioxyde de chrome en vue d'obtenir des surfaces fonctionnelles pour des applications dans le domaine sanitaire ;
- Prétraitement (gravure) de substrats en plastique avec du trioxyde de chrome dans le cadre de procédés de galvanoplastie pour des applications dans le domaine sanitaire.

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

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° C135 du 18 avril 2023, p. 11.

Ce document signale une décision du 11 avril 2023 autorisant une entreprise à utiliser la substance « Trioxyde de chrome » (N°CE : 215-607-8 ; N°CAS : 1333-82-0) pour les motifs suivants :

- Galvanoplastie de différents types de substrats avec du trioxyde de chrome en vue d'obtenir des surfaces fonctionnelles présentant une haute durabilité et un aspect argenté brillant pour des applications dans le domaine sanitaire ;
- Gravure de matières plastiques avec du trioxyde de chrome comme étape de prétraitement dans des procédés de galvanoplastie pour des applications dans le domaine sanitaire.

Risques mécaniques et physiques

PROTECTION INDIVIDUELLE

Arrêté du 29 mars 2023 supprimant le caractère obligatoire de diverses normes.

Ministère chargé de l'Economie, Journal officiel du 5 avril 2023, texte n° 7 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté modifie certaines dispositions du Code du sport relatives au matériel et équipement pour la pratique de certaines activités nautiques. Il substitue au caractère obligatoire de la norme NF EN 1385 pour les activités en rivière à partir de la classe III une présomption de conformité. Cette norme énonce les exigences pour les casques utilisés pour la pratique du canoë-kayak et des sports en eau vive.

Arrêté du 24 mars 2023 relatif aux conditions auxquelles doivent répondre les organismes chargés d'effectuer les vérifications prévues à l'article R. 4314-10 ainsi que les modalités de réalisation de ces vérifications.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 14 avril 2023, texte n°6 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

A noter : L'article R. 4314-5 du Code du travail précise qu'aux fins de vérifier la conformité des équipements de travail aux règles de conception, de fabrication et de mise sur le marché qui leur sont applicables et d'obtenir les preuves d'une éventuelle non-conformité, les autorisés de surveillance du marché disposent de pouvoirs de contrôle et d'enquête.

Selon l'article R. 4314-10 du Code du travail, l'autorité de surveillance du marché peut demander au fabricant ou à son mandataire de faire vérifier, à ses frais, par un organisme accrédité, que les modifications qu'il a engagées ou propose d'engager pour corriger une non-conformité constatée sur un équipement de travail ou un équipement de protection individuelle sont suffisantes.

Dans ce contexte, cet arrêté précise les conditions auxquelles doivent répondre les organismes chargés d'effectuer les vérifications et leurs modalités de réalisation.

Il revient au fabricant (ou son mandataire) de saisir l'organisme en charge de la vérification en lui transmettant la copie de la demande de vérification des modifications adressée par l'autorité de surveillance du marché ainsi que la liste des non-conformités constatées sur l'équipement initial avant modification.

L'objectif de la vérification, à la demande de l'autorité de surveillance du marché, des modifications que le fabricant (ou son mandataire) a engagées ou propose d'engager est précisé : il s'agit de s'assurer que ces modifications sont suffisantes pour permettre de corriger les non-conformités présentes sur un équipement de travail ou un équipement de protection individuelle, au regard de la réglementation et des référentiels techniques applicables, et de s'assurer qu'elles ne génèrent pas de nouvelles non-conformités.

La vérification peut porter sur la modification d'un équipement destiné à être mis sur le marché ou d'un équipement déjà en service.

L'organisme effectuant les vérifications des modifications que le fabricant (ou son mandataire) a engagées ou propose d'engager pour corriger les non-conformités constatées sur l'équipement doit présenter certaines garanties. Ainsi, il est notamment prévu que :

- L'organisme, son directeur et le personnel chargé de réaliser les vérifications ne peuvent être ni le concepteur, ni le fabricant, ni le fournisseur, ni l'installateur des machines qu'ils contrôlent ;
- L'organisme et son personnel doivent être libres de toutes pressions et incitations pouvant influencer leur jugement ou les résultats de leur contrôle ;

- *L'organisme ne peut effectuer la vérification de la modification d'un équipement de travail ou d'un équipement de protection individuelle dont il aurait déjà évalué la conformité en vue de la mise sur le marché.*

Arrêté du 24 mars 2023 relatif au contenu du procès-verbal d'acquisition d'un équipement de travail ou d'un équipement de protection individuelle par l'autorité de surveillance du marché ou ses agents habilités.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 18 avril 2023, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

L'article R. 4314-5 du Code du travail prévoit la possibilité, pour les autorités de surveillance du marché, d'acquies directement, ou par l'intermédiaire d'un organisme, des échantillons d'équipements et de les soumettre à des vérifications afin d'évaluer leur conformité aux règles qui leur sont applicables. Cette acquisition s'accompagne d'un procès verbal d'acquisition. Cet arrêté fixe le contenu de ce procès verbal d'acquisition. Il s'agit notamment des mentions suivantes :

- *Nom et adresse de l'autorité de surveillance du marché ou de l'organisme acquies ;*
- *Appellation et marque de l'équipement acquis ;*
- *Références et description des documents accompagnant l'équipement ou chacun des exemplaires de l'équipement ;*
- *Marquage CE de conformité apposé sur l'équipement ou chacun des exemplaires de l'équipement...*

Le procès-verbal doit être daté et signé par l'agent de l'autorité ou de l'organisme ayant opéré l'acquisition de l'équipement concerné.

Il abroge l'arrêté du 15 décembre 1998 pris en application du décret n°98-1143 du 15 décembre 1998 relatif aux prescriptions applicables aux établissements ou locaux recevant du public et diffusant à titre habituel de la musique amplifiée (à l'exclusion des salles dont l'activité est réservée à l'enseignement de la musique et de la danse).

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport routier

Arrêté du 11 avril 2023 relatif à la modification de la signalisation routière.

Ministère chargé de l'Intérieur, Journal officiel du 14 avril 2023, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté modifie certaines dispositions de la signalisation routière afin d'améliorer la sécurité des usagers de la route et d'adapter la signalisation à certaines contraintes des gestionnaires de voirie. Ces modifications concernent notamment :

- *La création d'une signalisation horizontale dynamique qui peut être utilisée pour marquer les lignes d'effet des feux de circulation, des passages piétons... ;*
- *Des précisions sur la neutralisation de voies par flèche lumineuse de rabattement en cas de chantier fixe, de chantier mobile ou de danger temporaire ;*
- *La possibilité d'utiliser des panneaux C24a et C24b pour la présignalisation des voies réservées aux transports en commun.*

RISQUE PHYSIQUE

Bruit

Arrêté du 17 avril 2023 relatif à la prévention des risques liés aux bruits et aux sons amplifiés pris en application des articles R. 1336-1 à R. 1336-16 du Code de la santé publique et des articles R. 571-25 à R. 571-27 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Ecologie, Journal officiel du 26 avril 2023, texte n° 20 (www.legifrance.gouv.fr – 5p.).

Cet arrêté précise les modalités relatives à la protection de l'audition du public dans les lieux clos ou ouverts, ouverts au public ou recevant du public et dans lesquels sont diffusés des sons amplifiés à des niveaux sonores élevés.

Vient de paraître...

PUBLICATIONS JURIDIQUES - INRS

❖ **Le cadre juridique du suivi post-professionnel et du suivi post-exposition**

Mise au point parue dans la revue *Références en santé au travail (RST)* - N. FELICIE, TP 52, mars 2023, pp. 99-104.

Mise en ligne sur www.rst-sante-travail.fr

Deux possibilités de suivi après la cessation d'une exposition à certains risques professionnels susceptibles d'entraîner des effets différés sur la santé peuvent être distinguées :

- d'une part, la surveillance post-exposition (SPE) lorsque le salarié n'est plus exposé mais exerce toujours une activité professionnelle ;
- d'autre part, la surveillance post-professionnelle (SPP) lorsque le salarié a été exposé mais n'exerce plus d'activité professionnelle.

Cet article fait le point sur les dispositions applicables pour ces suivis permettant de faire le lien entre l'exposition à un risque professionnel et une pathologie qui peut survenir longtemps après la fin de l'exposition.

Il revient sur les dispositions réglementaires qui définissent notamment les bénéficiaires, les expositions prises en compte et les modalités de mise en œuvre, ainsi que les recommandations de bonnes pratiques qui permettent d'accompagner les professionnels de santé amenés à effectuer ces suivis.

Ce document précise les règles applicables pour les salariés du régime général, mais la plupart d'entre elles sont valables pour ceux du régime agricole, avec quelques adaptations (art. R. 717-16-3 du Code rural et de la pêche maritime). Il liste également les textes pouvant être consultés en ce qui concerne le suivi médical post-professionnel dans la fonction publique.

❖ **AFGSU et sauvetage secourisme du travail : quelle équivalence ?**

« Vos questions – nos réponses » dans la revue *Références en santé au travail (RST)* - M. FERREIRA et P. HACHE, QR 172, mars 2023, p. 127.

Mis en ligne sur www.rst-sante-travail.fr

Cet article répond à la question suivante : Existe-t-il une équivalence entre la formation aux gestes

et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2) et la formation sauveteur secouriste du travail (SST) ?

❖ Missions du médecin du travail : quelles sont celles pouvant être déléguées ?

« Vos questions – nos réponses » dans la revue *Références en santé au travail (RST)* - A. POURCHEL, mars 2023, pp. 125-126.

Mis en ligne sur www.rst-sante-travail.fr

Les missions des services de prévention et de santé au travail (SPST) sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant notamment des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail et des infirmiers en santé au travail.

Cet article fait le point sur les missions qui peuvent être déléguées, par le médecin du travail, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire disposant de la qualification nécessaire.

❖ Espace web INRS : Le comité social et économique (CSE)

L'INRS propose un nouvel espace sur son site internet dédié aux membres du CSE et met à disposition des ressources utiles à l'exercice de leurs missions. Les rubriques suivantes sont consultables sur cet espace :

- « Tout savoir sur le CSE » : informations nécessaires pour appréhender le périmètre des missions des membres du CSE, la formation, etc. ;

- « Santé et la sécurité au travail » : ressources pour découvrir les risques professionnels ainsi que les notions clés, les grands principes et les principaux acteurs de la démarche de prévention ;

- « Agir dans l'entreprise » : fiches pratiques et ressources pour accompagner les membres du CSE dans leur mission de prévention des risques professionnels.

❖ Les CSE : leurs rôles et leurs missions en santé et sécurité au travail

Travail et Sécurité, 27 avril 2023, « Le CSE : le dialogue social au service de la santé et la sécurité au travail », www.travail-et-securite.fr

La rédaction de Travail et Sécurité, revue de l'INRS, consacre un dossier aux CSE à retrouver sur le site internet du magazine.

Une table ronde, organisée le 27 avril 2023, fait le point sur le rôle du CSE dans le domaine de la

santé et la sécurité au travail. L'enregistrement de cette table ronde est disponible en replay sur le site de Travail et Sécurité.

GUIDE DU LANCEUR D'ALERTE

Défenseur des droits, 30 mars 2023, 51 pages.

Le Défenseur des droits publie un guide pratique destiné à accompagner les lanceurs d'alerte. Il rappelle le cadre juridique applicable qui a évolué depuis la Loi du 21 mars 2022¹. Ce texte a notamment renforcé les droits des lanceurs d'alerte, étendu le champ d'application du droit

d'alerte, élargi le champ des personnes pouvant bénéficier du statut protecteur et assoupli la procédure de signalement.

Ce guide rappelle les droits et obligations du lanceur d'alerte ainsi que les critères à remplir

¹ Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

pour bénéficier du statut protecteur qui y est attaché, notamment :

- les conditions tenant aux personnes pouvant endosser ce rôle;
- les faits pouvant donner lieu une alerte;
- les règles de procédure à suivre pour obtenir la protection associée : à savoir la possibilité de choisir entre un signalement interne auprès de la structure professionnelle concernée, un signalement externe auprès d'une institution désignée par les textes ou encore une alerte publique.

Le guide présente également les régimes spécifiques de signalement en fonction du domaine dans lequel intervient l'alerte (par exemple : dans

le domaine financier, du renseignement, de la santé et de l'environnement, etc.).

Sont détaillées :

- les mesures de protection générales attachées au statut de lanceur d'alerte ;
- les mesures de protection particulières si le travailleur relève d'un régime spécifique de signalement.

En outre, le Défenseur des droits fournit des conseils pratiques sur la manière de préparer et de présenter une alerte de manière sécurisée et explique comment l'institution peut aider les lanceurs d'alerte aux différentes étapes de leurs parcours.

LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES RETRAITES : EFFETS SUR LA SANTÉ, C2P ET CATÉGORIES ACTIVES

Conseil d'orientation des retraites (COR), Séance plénière du 23 mars 2023, (dossier consultable sur le site www.cor-retraites.fr).

A l'occasion d'une réunion du COR, un dossier comportant 18 documents a été publié sur son site le 23 mars 2023. Il rappelle les liens entre les conditions de travail et la santé et présente un état des lieux de l'exposition aux risques professionnels.

Ce dossier se compose de trois parties :

- « Espérance de vie à la retraite, santé au travail et conditions de départ » ;
- « Quelles évolutions de l'exposition aux risques professionnels ? »

- « Inaptitude, compte pénibilité et catégories actives : trois approches de la prise en compte de la pénibilité pour les retraites ».

On y retrouve notamment des informations portant sur le lien existant entre la santé et l'espérance de vie, les dispositifs prenant en compte les risques professionnels pour les retraites, les fondements de la prise en compte de la pénibilité pour la retraite, l'évolution de l'exposition aux risques professionnels en France, et des éléments de comparaison des conditions de travail en Europe.

Jurisprudence

UN ETABLISSEMENT PUBLIC A CARACTÈRE INDUSTRIEL ET INAPTITUDE ET RECLASSEMENT SUR UN POSTE EN TÉLÉTRAVAIL

Cour de cassation, chambre sociale, 29 mars 2023, pourvoi n° 21-15.472

(arrêt consultable sur www.legifrance.gouv.fr)

Une salariée, affectée à un poste d'assistante coordinatrice d'une équipe pluridisciplinaire au sein d'un service de prévention et de santé au travail¹, est déclarée inapte à son poste en février 2016. L'avis d'inaptitude précise qu'elle « *pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 jours par semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié* ».

En décembre 2016, elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Elle saisit la juridiction prudhomme afin que son licenciement soit reconnu sans cause réelle et sérieuse en raison du caractère insuffisant de la recherche de reclassement.

Selon elle, sa direction n'a pas satisfait à son obligation de reclassement en ne lui proposant pas de télétravail conformément aux préconisations du médecin du travail.

De son côté, l'employeur invoque, devant les juges du fond, l'absence de poste en télétravail au sein de l'association et l'incompatibilité du télétravail avec les fonctions de la salariée en raison du respect du secret médical.

La Cour d'appel conclut que l'employeur manque à son obligation de reclassement en n'aménageant pas le poste occupé par la salariée en un poste en télétravail. La transformation de son poste en un emploi à domicile faisait partie intégrante de l'obligation de reclassement.

A noter : Pour rappel, lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur doit lui

¹ Dans l'arrêt, le terme « *service de santé au travail* » est utilisé et non celui de « *service de prévention et de santé au travail* », cette nouvelle dénomination étant entrée en vigueur

le 31 mars 2022, en application de la Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

proposer un autre emploi adapté à ses capacités, en mettant en œuvre, notamment des mesures d'adaptation ou d'aménagement du poste (Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

L'employeur forme un pourvoi en cassation en invoquant :

- d'une part, que le télétravail n'était pas mis en place au sein de l'entreprise. Par conséquent, il n'était pas tenu de le mettre en place pour répondre aux préconisations du médecin du travail.

- d'autre part, que les fonctions de la salariée nécessitent le respect du secret médical et ne sont donc pas compatibles avec un poste en télétravail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Confirmant la décision de la Cour d'appel, elle retient que l'employeur, n'a pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.

Elle relève que les fonctions de coordination de la salariée étaient compatibles avec un poste en télétravail car elles ne supposaient pas l'accès aux documents médicaux.

Elle précise, en outre, que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail et ce, même si le télétravail n'est pas mis en place dans l'entreprise.

ÉLABORATION ET HOMOLOGATION DU PSE – PRISE EN COMPTE DES RPS

Conseil d'État (contentieux), 21 mars 2023, pourvois n° 460660 et 460924

(arrêt consultable sur www.legifrance.gouv.fr)

Une société spécialisée dans la presse sportive, en cessation d'activité, a soumis, pour homologation par l'autorité administrative, un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

La directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte²) a homologué ce document.

À noter : Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un PSE pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Dans ces entreprises, un accord collectif peut déterminer le contenu du PSE ainsi que les modalités de consultation du CSE et de mise en œuvre des licenciements. À défaut d'accord, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du CSE fixe le contenu du PSE (articles L. 1233-61, L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du Code du travail).

Le comité social et économique (CSE) de l'unité économique et sociale (UES) à laquelle appar-

tient la société (notamment créée avec la société dont elle est la filiale) a saisi le tribunal administratif afin d'obtenir l'annulation de la décision administrative, pour excès de pouvoir.

Le tribunal a rejeté sa demande.

En appel, le CSE a obtenu l'annulation du jugement et de la décision administrative.

En effet, la cour administrative d'appel a relevé que la cessation d'activité de la société se traduirait par la suppression de la totalité de ses emplois. Cette situation, génératrice de risques psychosociaux (RPS), était de nature à avoir des incidences sur la santé physique et mentale des salariés. Elle a également constaté que le PSE ne comportait aucune mesure propre à protéger les salariés des conséquences de la cessation d'activité sur leur santé physique ou mentale. La cour en a déduit que l'administration n'avait pu légalement homologuer ce document unilatéral.

² Depuis le 1^{er} avril 2021, les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sont regroupées avec les services déconcentrés de la cohésion sociale au sein des

Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Deux pourvois en cassation ont été formés par la société et sa société mère, d'une part, et par le Ministre chargé du Travail, d'autre part.

Le Conseil d'État rejette ces pourvois.

Pour lui, lorsque l'administration est saisie d'une demande d'homologation d'un document portant PSE, rédigé unilatéralement par l'employeur, elle est tenue de vérifier que celui-ci respecte ses obligations en matière de prévention des risques professionnels, afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Pour ce faire, **il appartient à l'administration de contrôler :**

- La régularité de l'information et de la consultation du CSE.
- Les mesures prises par l'employeur pour respecter son obligation de sécurité (prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail), au titre des modalités d'application de l'opération projetée.

Il est précisé que :

- ces points sont à vérifier même lorsque la société est en cessation d'activité ou en liquidation judiciaire ;
- ce contrôle n'est pas séparable du contrôle de la conformité du contenu du PSE aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles (prévu à l'article L. 1233-57-3 du Code du travail).

Ainsi, la juridiction administrative est seule compétente s'agissant de la contestation de la décision administrative d'homologation du PSE, y compris lorsque le non-respect de l'obligation de sécurité est en question. En revanche, le juge judiciaire serait compétent pour assurer le respect de cette obligation au moment de la mise en œuvre du PSE.

Le Conseil d'État précise ensuite les **modalités du contrôle administratif**.

Lors de l'élaboration du PSE, l'administration peut :

- Adresser des observations et des propositions à l'employeur concernant le déroulement de la procédure d'élaboration du PSE ou les mesures sociales envisagées (pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité – article L. 1233-32 du Code du travail) ;

- Enjoindre à l'employeur de fournir des informations, comme celles relatives aux conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail et, le cas échéant, aux actions arrêtées pour les prévenir et en protéger les travailleurs.

Au moment de l'homologation du document unilatéral portant PSE, il appartient à l'administration de s'assurer que :

- La procédure d'information et de consultation du CSE a été régulière ;
- Le document et le PSE dont il fixe le contenu sont conformes aux exigences résultant des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles le régissant.

L'administration ne peut donc accorder une homologation de ce document que si :

- Le CSE a été mis à même d'émettre régulièrement un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application, ainsi que sur le projet de licenciement collectif et le PSE.
- Le document soumis et le PSE qu'il comporte contiennent tous les éléments ainsi exigés et sur lesquels l'administration exerce un contrôle (article L. 1233-57-3 du Code du travail).

Dès lors, pour le Conseil d'État, s'agissant du contrôle du respect de son obligation de sécurité par l'employeur, il incombe à l'administration :

- Dans le cadre de son contrôle global de la régularité de la procédure d'information et de consultation, de vérifier que l'employeur a adressé au CSE :
 - Des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs ;
 - En présence de telles conséquences, les actions arrêtées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Ces informations peuvent avoir été adressées à différents moments :

- Avec la convocation à la première réunion du CSE ;

- En réponse à des demandes exprimées par le CSE ;
 - En réponse à des observations ou à des injonctions formulées par l'administration.
- Dans le cadre du contrôle du contenu du document soumis pour homologation, de vérifier si l'employeur a arrêté des actions pour remédier aux risques présentés par la réorganisation, pour la santé ou la sécurité des travailleurs, et si ces actions correspondent à des mesures précises et concrètes. Cette vérification se fait au vu :
 - des éléments d'identification et d'évaluation des risques (à transmettre au CSE, comme vu ci-avant) ;
 - des débats qui se sont déroulés au sein du CSE ;
 - des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées par l'administration lors de l'élaboration du PSE.

À noter : une autre décision du même jour traite également de ces questions (pourvoi n° 450012).

MISE EN ŒUVRE TARDIVE PAR L'EMPLOYEUR DES MESURES PRÉCONISÉES DANS LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES ET MANQUEMENT A SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Cour de cassation, chambre sociale, 29 mars 2023, pourvoi n° 20-17666

(arrêt consultable sur www.legifrance.gouv.fr)

A la suite d'un arrêt de travail, une salariée, employée en tant que gardienne d'immeuble, est déclarée apte avec certaines réserves, à son poste de travail. Le médecin du travail avait, en particulier, demandé de manière impérative l'aménagement d'une rampe pour sortir et rentrer les poubelles en raison de l'impossibilité, pour la salariée, de soulever manuellement les containers pesant plus de quinze kilos.

Quelques semaines plus tard, elle est placée en arrêt de travail pour maladie puis, à l'issue de deux examens médicaux, elle est déclarée inapte à son poste de travail. Le médecin du travail préconise un reclassement dans un poste sans port de charges de plus de 5 kgs, sans ménage et sans sortie des poubelles.

Son employeur l'a ensuite licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à juger que son licenciement était nul pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Elle faisait valoir que celui-ci n'avait pas mis en œuvre les mesures de prévention recommandées dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) établi quelques années plus tôt. Celui-ci

préconisait en effet de veiller à la mise en place d'une rampe pour faciliter le transport des containers. Pour la salariée, son inaptitude avait pour origine le non-respect par l'employeur de cette mesure de prévention.

Les juges du fond l'ont déboutée de sa demande.

La cour d'appel, en particulier, a relevé que le DUER avait bien été élaboré en concertation avec la salariée, quelques années auparavant et qu'il préconisait bien la mise en place d'une rampe, afin de faciliter le transport des containers, comme mesure de prévention des risques liés aux opérations de manutention manuelles.

Les juges ont ensuite retenu que, si cette rampe n'avait pas été installée immédiatement par l'employeur, celui-ci avait néanmoins fait procéder à la pose d'un rail sur l'escalier situé dans la cour intérieure de l'immeuble, afin de faciliter la sortie des containers, quelques semaines après l'avis du médecin du travail préconisant l'installation impérative de la rampe.

La cour d'appel en a donc déduit que l'employeur avait pris les mesures nécessaires pour

faire cesser l'exposition de la salariée au danger lié aux manutentions manuelles.

La salariée forme alors un pourvoi en cassation.

Elle fait valoir le fait que l'employeur, tenu envers ses salariés d'une obligation légale de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs doit en assurer l'effectivité et justifier avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires. Or en l'espèce, les mesures préconisées dans le DUER relatives à l'aménagement de la rampe n'avaient été mises en œuvre que 5 ans après leur adoption, et ceci très partiellement.

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

Elle relève que les juges d'appel auraient dû rechercher si l'absence de réalisation de la rampe prévue au DUER afin de faciliter le transport des containers et la pose tardive d'un rail sur l'un des escaliers de l'immeuble ne caractérisaient pas un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et s'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de la salariée.