

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – Février 2020

FOCUS

Interdiction de discriminer un salarié en raison de son état de santé

Page 3

DÉCONCENTRATION

Un décret substitue à certains agréments existants une procédure d'accréditation

Page 8

RAYONNEMENTS IONISANTS

Modification des règles relatives aux conditions de délimitation et de signalisation

Page 12

COVID-19

Questions/réponses des ministères chargés du Travail et de la Santé

Page 19

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 fixant le nombre des postes offerts pour les concours par concours entrant 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, effluents, rejets directs ou indirects respectivement des substances prioritaires et des substances dangereuses visées à l'article R. 212-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

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

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

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux conditions de travail des agents de la direction des transports et du logement

CIRCULAIRE

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
Interdiction de discriminer un salarié en raison de son état de santé.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Risques biologiques et chimiques _____	11
Risques mécaniques et physiques _____	12
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	15
Environnement _____	15
Vient de paraître... _____	17
Nanotechnologie – Nanoparticules : Quels dangers, quels risques ? Depuis le 1er rapport du Comité de la prévention et de la précaution en 2006.	
Contamination d'espaces publics extérieurs par le plomb - Anses.	
Covid-19. Questions/réponses pour les entreprises et les salariés - Ministères chargés du Travail et de la Santé.	
PUBLICATION JURIDIQUE – INRS :	
Focus juridique : Le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO) : quels objectifs ? quel contenu ?	
Jurisprudence _____	21
Grève du personnel et expertise pour risque grave demandée par le CHSCT.	
Préjudice du salarié en cas d'absence d'organisation des élections de mise en place des instances représentatives du personnel.	
Comité social et économique : cumul du mandat d'élu suppléant et de représentant syndical.	



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

Interdiction de discriminer un salarié en raison de son état de santé

Cour de cassation, (chambre sociale), 5 février 2020, n° de pourvoi : 18-22399

Un salarié, exerçant des fonctions de « directeur business » au sein d'une société a été licencié pour insuffisance professionnelle. Invoquant notamment une discrimination en raison de son état de santé, liée à un burnout, le salarié a saisi le Conseil des prudhommes.

Les faits

En l'espèce, dans le cadre d'une auto-évaluation qu'il avait été amené à remplir, le salarié avait sollicité un meilleur équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle, conscient que son rythme de travail altérait sa santé. Quelques temps après, lors de sa visite médicale périodique, le médecin du travail avait émis une alerte signalant son état d'épuisement professionnel et le burnout de celui-ci. Il a en conséquence été arrêté pour une période de 10 jours et placé sous antidépresseurs.

Bien que relevant du secret médical, le salarié a informé par courriel ses supérieurs hiérarchiques de son état de santé. Ce dernier y mentionnait notamment qu'il avait été arrêté par son médecin traitant pour burnout avant ses congés d'été, mais qu'il souhaitait reprendre le travail, contre l'avis du médecin.

Suite à ce courriel, ses supérieurs hiérarchiques l'ont rencontré pour un entretien informel, afin de s'entretenir au sujet de ses problèmes de santé. Six jours plus tard, le salarié se voyait reprocher divers manquements et en particulier, la « non réalisation du budget », ainsi qu'« un manque de communication ». Il lui était en outre reproché de ne pas avoir prévenu de son arrêt maladie avant les vacances et de sa raison. Enfin, aux dires de ses responsables, « il n'y était plus ».

A la suite de ces événements, il est licencié pour insuffisance professionnelle.

La procédure

Estimant avoir été victime d'un licenciement discriminatoire, le salarié a saisi le conseil des prud'hommes afin que celui-ci prononce la nullité du licenciement, sa réintégration et le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi au cours de la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

L'employeur soutenait pour sa part que le motif du licenciement n'était pas lié à l'état de santé du salarié, mais à une insuffisance professionnelle.

Décision de la Cour de cassation

Débouté de ses demandes par la Cour d'appel, le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de cassation. Les magistrats n'ont pas eu la même analyse et ont estimé, d'une part, que le licenciement pour insuffisance professionnelle n'était pas justifié et d'autre part, que le salarié présentait bien des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé. En effet, l'employeur avait engagé une procédure de licenciement à l'encontre du salarié, qui comptait 25 ans d'ancienneté, quelques jours seulement après l'envoi de son courriel d'alerte concernant la dégradation de son état de santé en lien avec le travail.

Pour la Cour, une telle chronologie laissait bien supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, l'employeur a l'interdiction de sanctionner un salarié en raison de son état de santé. Lorsque le salarié pense être victime d'une telle discrimination, il doit présenter au juge les éléments de fait qui la constituent, le juge étant chargé d'apprécier si ces éléments laissent supposer l'existence d'une discrimination. Si tel est le cas, l'employeur doit prouver que ses décisions mises en cause étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (art. L. 1134-1 du Code du travail).

Dès lors que le salarié présentait bien des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé, il était bien fondé à demander la nullité de son licenciement, ainsi que des dommages et intérêts en réparation de la discrimination dont il a fait l'objet.

Cet arrêt est ainsi l'occasion de faire le point sur la réglementation applicable en matière de prévention des risques liés à l'épuisement professionnel (burnout), au stress, ainsi qu'en matière de discrimination liée à l'état de santé des salariés.

Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques liés au syndrome de burnout

Définition du burnout

Le syndrome d'épuisement professionnel, également dénommé burnout, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante. Il se caractérise par 3 dimensions :

- l'épuisement émotionnel qui peut être défini comme le sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles ;
- la dépersonnalisation ou le cynisme qui se définit par une insensibilité au monde environnant, une déshumanisation de la relation à l'autre (les usagers, clients ou patients deviennent des objets) et une vision négative des autres et du travail ;
- le sentiment de non-accomplissement personnel au travail qui se caractérise par le sentiment de ne pas parvenir à répondre correctement aux attentes de l'entourage, la dépréciation de ses résultats, un sentiment de gâchis...

Évaluer les risques et repérer les situations de burnout

Au niveau individuel, l'employeur, l'encadrement, les acteurs de la prévention au sein de l'entreprise, ainsi que le service de santé au travail doivent être vigilants à un ensemble de signaux pouvant laisser penser qu'un salarié est peut-être en situation de burnout. Un changement dans l'attitude du salarié, un repli sur soi, un désengagement inhabituel sont autant de signaux qui doivent interpeller l'entourage professionnel.

Au niveau collectif, les indicateurs de dépistage des risques psychosociaux pourront être examinés. Le repérage du burnout peut également se faire par questionnaires.

Mise en place de mesures de prévention par l'employeur

Dans le cadre son obligation générale de sécurité¹, l'employeur doit rechercher et mettre en place des mesures de prévention adaptées, permettant de prévenir l'apparition du phénomène d'épuisement professionnel. A cette fin, il est notamment recommandé :

- de veiller à ce que l'organisation du travail et les contraintes qu'elle génère ne surchargent pas les salariés et ne les mettent pas en porte-à-faux vis-à-vis des règles et des valeurs de leur métier ;
- de permettre le travail en équipe ou encore de favoriser le soutien social ;
- de veiller à ne pas surcharger certains postes ou certains salariés ;
- de favoriser le soutien social et éviter l'isolement en renforçant le travail en équipe par exemple ;
- d'améliorer le retour sur l'efficacité du travail, la reconnaissance du travail accompli ;
- d'être vigilant au traitement équitable des salariés ;
- d'éviter les conflits éthiques autour de la qualité du travail, en partageant les objectifs et les manières de faire pour les atteindre.

De manière plus générale, il est recommandé de mettre en place une démarche de prévention collective des risques psychosociaux.

Burnout et reconnaissance de maladie professionnelle

Sous réserve de remplir certaines conditions, le burnout peut être reconnu comme une maladie d'origine professionnelle.

En effet, conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale « *peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne : le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %* »².

Pour que le caractère professionnel de la maladie soit reconnu, il convient de saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui doit vérifier s'il existe « *un lien direct et essentiel* » entre cette affection et les conditions de travail.

Il convient de noter que pour pouvoir saisir le CRRMP, le médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale doit au préalable, avoir reconnu un taux d'incapacité permanente prévisible au moins égal à 25 %. Au plan procédural, la décision de transmettre un dossier au CRRMP est ensuite prise par la caisse³.

Depuis le 8 juin 2016⁴, la composition du CRRMP est spécifique en matière de pathologies psychiques. Ainsi, tel que le précise l'article D. 461-27 du Code de la sécurité sociale, « *pour les pathologies psychiques, le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier particulièrement qualifié en pathologie professionnelle peut être remplacé par un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie* ». En pratique, des professeurs des universités-praticiens hospitaliers ou des praticiens hospitaliers psychiatres pouvaient déjà tout à fait siéger au CRRMP avant cette date. Désormais, cette possibilité (qui n'est qu'une possibilité et non une obligation) est officiellement prévue par la réglementation pour les pathologies psychiques. Le médecin-conseil ou le comité peut en outre faire appel, chaque fois qu'il l'estime utile, à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie pour les pathologies psychiques⁵.

Le CRRMP se prononce à partir des documents :

¹ Art. L. 4121-1 du Code du travail

² Art. L. 461-1, R. 461-8 et L. 434-2 du Code de la sécurité sociale.

³ Art. L. 461-1 et D. 461-30 du Code de la sécurité sociale.

⁴ Date d'entrée en vigueur du décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui a modifié l'article D. 461-27 du Code de la sécurité sociale.

⁵ Art. D. 461-27 du Code de la sécurité sociale.

- élaborés par le médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale chargé de l'instruction du dossier ;
- issus de l'enquête administrative de l'organisme de sécurité sociale ;
- provenant du demandeur ;
- provenant de l'employeur ;
- provenant du médecin du travail.

Dans une circulaire du 12 juin 2014⁶, la CNAM détaille les éléments qui doivent être portés à la connaissance du comité pour qu'il puisse prendre sa décision.

Interdiction de discriminer un salarié en raison de son état de santé

Conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [] en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

Le principe général d'interdiction des discriminations ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée⁷.

En revanche, la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur le fondement d'un critère discriminatoire prohibé, constitue une discrimination directe.

Le salarié victime de pratiques discriminatoires prohibées doit être replacé dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu. Le licenciement qui a un motif discriminatoire, tel que par exemple l'état de santé du salarié, est nul⁸. Cette nullité du licenciement entraîne de plein droit la réintégration sur demande du salarié.

⁶ Circulaire de la CNAM du 12 juin 2014, CIR-12/2014, Annexe.

⁷ Art. L. 1133-1 du Code du travail.

⁸ Art. L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Tarification

Circulaire CNAM/DRP CIR 5/2020 du 2 janvier 2020 fixant un programme d'actions de prévention aux activités de la restauration traditionnelle et de l'hôtellerie.

(<http://www.mediam.ext.cnams.fr/ameli/cons/CIRCC/2020/CIR-5-2020.PDF> - 2 p.)

Cette circulaire diffuse le texte de la Convention Nationale d'Objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de restauration traditionnelle et d'hôtellerie, signée le 2 janvier 2020 par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) approuvée par le Comité Technique National des services, commerces et industries de l'alimentation (CTN D), ainsi que par le Comité Technique National des activités de service (CTN H).

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

- de survenance de troubles musculo squelettiques (TMS) et de risques liés aux manutentions ;
- liés à l'approvisionnement des marchandises, au stockage des déchets et à l'enlèvement des emballages (bouteilles, cartons, caisses fûts et contenants divers) ;
- liés à la circulation dans l'établissement (sol, escaliers...) et à la sécurisation de l'accès aux caves.

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

- les équipements de sécurisation de la zone de réception des livraisons et notamment de la descente en cave ;
- les études ergonomiques ;
- les équipements d'aide à la manutention ;
- la mise en place de monte-charge ou de passe-plat ;
- les mesures du socle de prévention, défini conjointement par les recommandations R.493 et R.505 ;
- les mesures spécifiques pour prévenir les risques des personnels d'étage.

Circulaire CNAM/DRP CIR 5/2010 du 28 janvier 2020 fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités des filières viande, volaille et produits transformés signée le 28 janvier 2020.

(<http://www.mediam.ext.cnams.fr/ameli/cons/CIRCC/2020/CIR-6-2020.PDF> - 2p.)

Cette circulaire diffuse le texte de la Convention Nationale d'Objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités des filières viande, volaille et produits transformés, signée le 28 janvier 2020 par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) approuvée par le Comité Technique National des services, commerces et industries de l'alimentation (CTN D).

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

- liés aux manutentions et la prévention des troubles musculo squelettiques (TMS) ;
- liés aux déplacements ;
- liés à l'utilisation des couteaux et des machines coupantes ;
- dans les zones recevant des animaux vivants.

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

- les études ergonomiques, les conseils et l'utilisation d'outils permettant de simuler ou de visualiser en 3D l'implantation de nouveaux investissements afin d'améliorer la prise en compte de l'environnement de travail et de faciliter les échanges avec le personnel dans les études de projet ;
- les moyens de manutention et de cobotique, et les équipements permettant de sécuriser le convoyage des pièces et carcasses ;
- les équipements permettant d'améliorer le pouvoir de coupe des couteaux et outils tranchant ainsi que la sécurisation des machines ;
- l'aménagement des postes de travail ;
- les sols antidérapants, les équipements et les aménagements sécurisant les circulations des véhicules, des engins, des hommes et des animaux vivants ;
- les mesures permettant d'améliorer l'environnement de travail (bruit, éclairage, ventilation, froid).

Sécurité sociale

Décret n° 2020-155 du 24 février 2020 prolongeant la compétence de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 26 février 2020, texte n° 1 (www.legifrance.gouv.fr - 2p.).

Ce décret prévoit la prolongation de la compétence de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAT) jusqu'au 31 décembre 2022, pour connaître des procédures introduites avant le 1^{er} janvier 2019, en application de la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Il est rappelé qu'après le 31 décembre 2022, les procédures sont transférées aux cours d'appel territorialement compétentes.

Ce décret est entré en vigueur le 27 février 2020.

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

Décret n° 2020-88 du 5 février 2020 relatif à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 6 février 2020, texte n° 24 (www.legifrance.gouv.fr - 7p.).

Arrêté du 10 février 2020 relatif à la déconcentration des décisions individuelles en matière d'agrément des personnes ou organismes pouvant procéder à des relevés et des contrôles relatifs à l'éclairage des lieux de travail et à l'aération et l'assainissement des locaux de travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 19 février 2020, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr - 3p.).

Suite aux orientations de la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail, ce décret réduit le nombre des décisions administratives individuelles prises par le ministre chargé du travail. Une première série de mesures est déconcentrée au profit des préfets (de département ou, le cas échéant, de région) ou des services territoriaux de l'Etat. Le décret réduit également le nombre des agréments existants et les substitue par une procédure d'accréditation pour certains contrôles prescrits par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Mesures déconcentrées auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le DIRECCTE)

Conformément aux dispositions du Code du travail, en cas de circonstances exceptionnelles, il est possible de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail fixée à 48 heures, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises (articles L. 3121-20 et L. 3120-21 du Code du travail).

Pour ce faire, les entreprises doivent être autorisées par l'autorité administrative (article R. 3121-14 du Code du travail). Avant l'entrée en vigueur de ce décret, la demande de dépassement de la durée maximale de travail était adressée par l'organisation d'employeurs intéressée au DIRECCTE. La décision était ensuite prise par le ministre chargé du travail ou par délégation, par le DIRECCTE. Désormais, c'est le DIRECCTE qui prend la décision, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de salariés représentatives intéressées, en tenant compte des conditions économiques et de la situation de l'emploi propres à la région et au secteur considérés.

Mesures déconcentrées auprès des préfets

Les décisions administratives individuelles d'habilitation des organismes pour réaliser les contrôles et vérifications dans tous les domaines de la santé et sécurité au travail ne seront plus prises par le ministre chargé du travail, mais seront déconcentrées au profit des préfets. Cela concerne l'habilitation des organismes notamment en charge des mesures ou des contrôles :

- de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail ;
- photométriques sur les lieux de travail ;
- du mesurage de l'exposition au bruit ;

- des dispositifs de détection des rayonnements ionisants, de signalisation et d'alarme ;
- de la concentration de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail ;
- des sources scellées et des installations pour la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants ;
- de la concentration d'aérosols de plomb dans l'atmosphère des lieux de travail et d'organismes habilités à procéder à des dosages de plombémie ;
- des installations électriques ;
- des poussières d'amiante dans l'atmosphère des lieux de travail.

Mesures confiées à des organismes accrédités

Le décret réduit le nombre et substitue à des agréments existants une procédure d'accréditation, en cas de contrôle prescrit par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Matières ou équipements susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut désormais demander à l'employeur de faire procéder à des analyses de toutes matières, y compris des substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs.

Il est précisé que ces vérifications seront opérées par un organisme accrédité ou, à défaut d'organisme accrédité, par un organisme désigné par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Accréditation des organismes de contrôles et vérifications en matière d'aération, d'assainissement et d'éclairage

Le décret, complété par l'arrêté d'application du 10 février 2020, modifie les modalités d'agrément des organismes qui peuvent procéder aux relevés photométriques sur les lieux de travail, ainsi qu'aux contrôles de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail prescrits. L'agrément est confié à titre provisoire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle la procédure d'agrément est remplacée par une procédure d'accréditation.

Entrée en vigueur

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 7 février 2020 à l'exception de celles relatives à l'accréditation des organismes chargés du contrôle de la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail, ainsi que de l'éclairage des lieux de travail qui entreront en vigueur le 31 décembre 2021.

Le décret prévoit toutefois que les organismes agréés à la date du 31 décembre 2019 pourront continuer d'exercer jusqu'au 31 décembre 2021.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Gens de mer

Arrêté du 29 janvier 2020 portant modification de l'annexe IV de l'arrêté du 24 juillet 2013 relatif à la revalidation des titres de formation professionnelle maritime.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 6 février 2020, texte n° 11 (www.legifrance.gouv.fr - 2p.).

Le texte précise les modalités de revalidation du certificat de capacité délivré conformément aux dispositions applicables avant l'arrêté du 25 avril 2005 modifié relatif aux conditions de formation et de délivrance du certificat de capacité (délivrance du brevet de capitaine 200 pêche éventuellement limité pont).

Sellier garnisseur

Arrêté du 24 février 2020 relatif au titre professionnel de sellier garnisseur.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 février 2020, texte n° 20 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de sellier garnisseur, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 28 février 2020.

Le sellier garnisseur confectionne des sièges, des fauteuils, des banquettes et tous types d'équipements nécessitant des matériaux souples (tissus, cuirs, simili cuirs...) et différents types de garnitures, principalement des mousses polyuréthanes (HR, polyether). Il confectionne traditionnellement les sièges, habillages et aménagements intérieurs de véhicules de transport (restauration ou tuning de voiture, motos, avion, bateau, camping-car...). Il conçoit du « sur-mesure », à l'unité ou en petites séries, en maîtrisant l'ensemble du processus de fabrication (prise de gabarit, coupe, assemblage collage/piqûre, garnissage...), du démontage à la livraison.

Dans le cadre de ses fonctions, la multiplicité des opérations engendre de nombreux déplacements, des changements de position fréquents qui nécessitent une certaine aptitude physique (pose d'habillage, travaux de dégarnissage). La mise en œuvre des colles, du soudage des plastiques et la coupe de mousse PU requièrent des moyens de protection (ventilation, masques respiratoires). L'utilisation fréquente de matériels électro-portatifs (agrafeuse, visseuse...) ou pneumatiques et d'outils ou de machines de coupe requiert le port d'équipement

de protection (gants et lunettes de protection) et le respect strict des règles de sécurité.

Soudeur assembleur

Arrêté du 21 février 2020 portant création du titre professionnel de soudeur assembleur industriel.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 février 2020, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de soudeur assembleur industriel, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 28 février 2020.

Le soudeur assembleur industriel exerce dans différents secteurs d'activités mettant en œuvre le travail des métaux. A partir d'un plan, d'un dossier technique ou de consignes orales, il assemble et soude des pièces métalliques de petites ou moyennes dimensions.

Il exerce son activité souvent dans le cadre d'un travail répétitif ou varié, exigeant une attention soutenue. Certains risques comme la fatigue visuelle, les brûlures, les fumées ou vapeurs nocives, ou encore le bruit imposent l'utilisation des équipements de protection individuelle et collective.

Technicien de traitement des eaux

Arrêté du 21 février 2020 relatif au titre professionnel de technicien de traitement des eaux.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 février 2020, texte n° 26. (www.legifrance.gouv.fr - 3p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de technicien de traitement des eaux, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 29 février 2020.

Le technicien de traitement des eaux assure le fonctionnement de systèmes de production d'eau potable ou spécifique et de traitement des eaux usées domestiques ou industrielles. Ses interventions visent à rendre l'eau conforme aux usages attendus : domestique, industriel, agricole, en fonction des exigences réglementaires, sanitaires et environnementales en vigueur.

Dans le cadre de ses fonctions, il adapte ses interventions et son comportement aux exigences de sécurité, d'hygiène, de qualité, d'environnement et de développe-

ment durable, pour lui, les personnes et les biens. Certaines conditions de travail telles que : sols glissants, ambiances humides, bassins profonds, manutention de charges lourdes, produits toxiques, corrosifs, échantillons contenant des germes pathogènes, travail en hauteur, risque électrique requièrent beaucoup de vigilance et impliquent l'utilisation de matériel de protection collective et individuelle. Il est précisé qu'une habilitation électrique pour non-électricien (BS, BE manœuvre...) ou électricien (B1, BR...) est souvent requise par les entreprises ainsi que la certification pour les interventions en espaces confinés (CATEC®).

Risques biologiques et chimiques

REACH

Règlement (UE) 2020/171 de la commission du 6 février 2020 modifiant 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° L 35 du 7 février 2020, pp. 1 - 5.

Ce règlement ajoute 11 substances à la liste des substances soumises à autorisation de l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 REACH (entrées 44 à 54) :

- Acide 1,2-benzènedicarboxylique, ester de di-hexyle, ramifié ou linéaire ;
- Phtalate de dihexyle ;
- Acide 1,2-benzènedicarboxylique, esters de di-C6-10-alkyle; acide 1,2-benzènedicarboxylique, mélange de diesters de décyle, d'hexyle et d'octyle avec $\geq 0,3$ % de phtalate de dihexyle ;
- Phosphate de trixyle ;
- Perborate de sodium ; acide perborique, sel de sodium ;
- Peroxométaborate de sodium ;
- 5-sec-butyl-2-(2,4-diméthylcyclohex-3-én-1-yl)-5-méthyl-1,3-dioxane[1], 5-sec-butyl-2-(4,6-diméthylcyclohex-3-én-1-yl)-5-méthyl-1,3-dioxane [2] [couvrant l'un des stéréo-iso-mères individuels de [1] et [2] ou toute combinaison de ceux-ci] ;
- 2-(2H-benzotriazol-2-yl)-4,6-ditertpentyl-phénol (UV-328) ;
- 2,4-di-tert-butyl-6-(5-chlorobenzotriazol-2-yl)phénol (UV-327) ;
- 2-(2H-benzotriazol-2-yl)-4-(tert-butyl)-6- (sec-butyl)phénol (UV-350) ;
- 2-benzotriazol-2-yl-4,6-di-tert-butylphénol (UV-320).

Le règlement prévoit pour chacune de ces substances :

- une date limite pour l'introduction des demandes lorsque le demandeur souhaite continuer à utiliser la substance ou la mettre sur le marché pour certaines utilisations après la ou les dates d'expiration et jusqu'à ce qu'il soit statué sur la demande ;

- une date d'expiration à partir de laquelle la mise sur le marché et l'utilisation de la substance sont interdites, sauf si une autorisation est octroyée.

Ce règlement est obligatoire et directement applicable dans tous les Etats membres de l'Union européenne. Il est entré en vigueur le 27 février 2020.

Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2020/202 de la commission du 4 octobre 2019 accordant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides «Iodine Teat Dip Products».

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 43 du 17 février 2020, pp. 1 - 40.

Une autorisation est accordée, à la société GEA Farm Technologies GmbH pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de la famille de produits biocides «Iodine Teat Dip Products» conformément au résumé des caractéristiques du produit biocide figurant en annexe du présent règlement d'exécution.

Etiquetage

Règlement délégué (UE) 2020/217 de la commission du 4 octobre 2019 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges et corrigeant ce règlement.

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 44 du 18 février 2020, pp. 1 - 14.

Rectificatif au règlement délégué (UE) 2020/217 de la Commission du 4 octobre 2019 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) no 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges et corrigeant ce règlement.

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L 51 du 25 février 2020, p13.

Le règlement CE n° 1272/2008 du Parlement européen et du conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification des substances et des mélanges, est modifié.

Le règlement délégué du 4 octobre 2019 introduit, actualise et supprime de la classification et de l'étiquetage

tage harmonisés, certaines substances mentionnées aux annexes II, III et VI du règlement n° 1272/2008.

Risques mécaniques et physiques

RISQUE PHYSIQUE

Equipements sous pression

Arrêté du 10 février 2020 portant interdiction de mise sur le marché et rappel de compresseurs d'air.

Ministère de l'Ecologie. Journal officiel du 20 février 2020, texte n° 7 (www.legifrance.gouv.fr - 2p.).

Les compresseurs d'air doivent être conformes à la directive 2014/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à l'harmonisation des législations des Etats membres concernant la mise à disposition sur le marché des récipients à pression simples.

Cet arrêté interdit en raison de leur non-conformité, la mise sur le marché des compresseurs d'air modèle SIL540Q, fabriqués par la société Zhong Wei Kongyaji Co. Ltd (ZWKYJ) et importés par la société « PRODIF SA ».

Il est par ailleurs prévu une demande de rappel de ces compresseurs déjà sur le marché auprès des consommateurs.

Rayonnements ionisants

Arrêté du 28 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 15 mai 2006 modifié relatif aux conditions de délimitation et de signalisation des zones surveillées et contrôlées et des zones spécialement réglementées ou interdites compte tenu de l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi qu'aux règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont imposées.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 1 février 2020, texte n° 11. (www.legifrance.gouv.fr - 4p.).

Cet arrêté modifie les règles relatives aux conditions de délimitation et de signalisation des zones surveillées et contrôlées et des zones spécialement réglementées ou

interdites compte tenu de l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi qu'aux règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont imposées. Il précise notamment les obligations liées à l'aménagement des locaux de travail applicables pour les salariés travaillant au contact de sources radioactives, et notamment les panneaux de signalisation.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport de matières dangereuses

Décret n° 2020-178 du 27 février 2020 modifiant le contrat type pour les transports fluviaux de marchandises ayant pour objet un seul voyage ou des voyages multiples figurant en annexe au livre IV de la quatrième partie du Code des transports.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 29 février 2020, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr - 11p.).

Ce décret remplace le contrat type pour les transports fluviaux de marchandises ayant pour objet un seul voyage ou des voyages multiples, figurant en annexe à l'article D. 4451-4 du Code des transports, par un nouveau contrat type issu de négociations conduites entre les organisations professionnelles concernées.

Les contrats types ont un caractère supplétif en application des dispositions de l'application L. 1432-4 du Code des transports. Ainsi, pour le transport de marchandises, à défaut de convention écrite et sans préjudice de dispositions législatives régissant les contrats, les rapports entre les parties sont, de plein droit, ceux fixés par les contrats-types.

Les principales modifications apportées par ce décret par rapport à la version précédente du contrat type, établie en 1996 et modifiée en 2000, portent sur l'introduction de nouvelles définitions, notamment l'ajout de dispositions relatives aux matières dangereuses ou polluantes :

- *l'expéditeur doit préciser, avant la remise des marchandises au transporteur, par écrit ou par tout autre moyen dématérialisé de transmission et de conservation de données, le danger et les risques de pollution inhérents aux marchandises ainsi que les précautions à prendre ;*
- *si le transport des marchandises dangereuses et/ou polluantes requiert une autorisation, l'expéditeur remet au transporteur les documents nécessaires au plus tard lors de la remise des marchandises ;*
- *lorsque la poursuite du transport, le déchargement ou la livraison des marchandises dangereuses et/ou polluantes sont rendus impossibles par l'absence d'une autorisation administrative, les frais occasionnés par le retour des marchandises au port de*

chargement ou à un lieu plus proche, où elles peuvent être déchargées et livrées ou éliminées, sont à la charge de l'expéditeur ;

- *en cas de danger immédiat pour les personnes, les biens ou l'environnement, le transporteur est en droit, à condition que la mesure envisagée ne soit pas disproportionnée au regard du danger encouru, de débarquer, de rendre inoffensives, ou de détruire les marchandises à l'origine du danger.*

Ce décret est entré en vigueur le 1^{er} mars 2020.

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

Déchets

Arrêté du 17 décembre 2019 relatif aux meilleures techniques disponibles (MTD) applicables à certaines installations de traitement de déchets relevant du régime de l'autorisation et de la directive IED.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 21 février 2020, texte n° 10. (www.legifrance.gouv.fr – 20 p.).

Arrêté du 10 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 31 janvier 2008 modifié relatif au registre et à la déclaration annuelle des émissions et des transferts de polluants et des déchets.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 21 février 2020, texte n° 11. (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Vient de paraître...

NANOTECHNOLOGIE – NANOPARTICULES : QUELS DANGERS, QUELS RISQUES ? DEPUIS LE 1^{ER} RAPPORT DU COMITÉ DE LA PRÉVENTION ET DE LA PRÉCAUTION EN 2006

Rapport du Comité de la Prévention et de la Précaution (CPP) – 81 pages

Le Comité de Prévention et de Précaution (CPP) a publié le 3 février 2020 un rapport intitulé : « *Nanotechnologie – Nanoparticules : Quels dangers, quels risques ? Depuis le 1^{er} rapport du Comité de la prévention et de la précaution en 2006* ».

Ce comité, créé le 30 juillet 1996, est composé d'une vingtaine de personnalités scientifiques reconnues pour leurs compétences en matière de santé et d'environnement.

En 2013, le CPP est devenu un comité spécialisé de la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement.

En 2006, le CPP avait rendu un 1^{er} rapport sur les risques et dangers des nanotechnologies et nanoparticules à l'occasion duquel il avait émis un certain nombre de recommandations.

Ce nouveau rapport s'intéresse à l'évolution notamment des connaissances et des réglementations applicables, rencontrées depuis dans le domaine des nanomatériaux.

Il constate tout d'abord les points forts et les points faibles du 1^{er} rapport, au regard des connaissances actuelles, puis il s'intéresse ensuite à la question de la définition des nanomatériaux et aux règles qui leur sont applicables en Europe et en France.

Entre 2006 et 2020 la question de la définition des nanomatériaux a évolué. Pour autant, à ce jour,

aucune définition officielle et faisant consensus n'existe.

A l'échelle européenne, c'est en 2011 que la Commission européenne a publié ses recommandations quant à la définition des nanomatériaux (2011/696UR). Le rapport précise que cette définition devrait évoluer dans le courant de l'année 2020. Cette future recommandation s'appliquera à l'enregistrement des nanos dans le cadre du Règlement européen Reach.

Une autre définition est proposée au niveau européen par le SCENIHR (Scientific Committee on Emerging and Newly Identified Health Risks), cependant, d'après le rapport, elle est sujette aux critiques car non adaptée.

En France, les définitions des nanomatériaux sont données par des normes ISO (ISO/TS27687 :2008 et ISO/TS80004-4 : 2011).

Quant aux réglementations applicables là encore, les choses ont beaucoup évolué depuis 2006.

Au niveau européen diverses réglementations encadrent la présence de nanomatériaux dans différents types de produits :

- Le règlement Cosmétiques de 2009, qui a rendu obligatoire à compter de juillet 2013 le signalement de leur présence dans la liste des ingrédients des cosmétiques.
- Le règlement Biocides de 2012 qui impose la mention sur l'étiquette de la présence de nanos

mais également les risques spécifiques éventuels qui y sont liés.

- Le règlement européen concernant l'information des consommateurs sur les denrées alimentaires qui impose, là encore, l'indication dans la liste des ingrédients des denrées alimentaires de la présence de nanos.
- Le règlement Reach qui, depuis 2018, doit tenir compte de l'état nanoparticulaire des substances.

En France, le Code de l'environnement prévoit plusieurs dispositions relatives aux nanomatériaux.

Il prévoit notamment une obligation de déclaration annuelle concernant les substances à l'état nanoparticulaire.

Ces déclarations, dont une partie des informations est rendue publique, sont consignées dans un registre RNano.

Enfin, à l'issue de ces différents constats le rapport émet de nouvelles recommandations. Celles-ci s'articulent autour de 4 axes :

- Evaluation des risques et décision ;
- Recherche ;
- Formation et information des travailleurs et des consommateurs ;
- Sociétés et controverses.

Parmi ces recommandations, le rapport préconise notamment de :

- rendre nécessaire la signalisation des nanoparticules et nanomatériaux en milieu de travail à l'aide d'un pictogramme pour une meilleure information des personnels les manipulant ;
- développer la formation des personnels en charge de la santé et de sécurité aux risques des nanoparticules et nanomatériaux ;
- former les travailleurs fabriquant ou manipulant des nanoparticules et nanomatériaux au travail en sécurité.

CONTAMINATION D'ESPACES PUBLICS EXTÉRIEURS PAR LE PLOMB

Anses – Avis – janvier 2020 – 50 pages.

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été saisie le 28 août 2019 par la Direction générale de la santé (DGS) et la Direction générale du travail (DGT) pour la réalisation d'une expertise relative à la contamination d'espaces publics extérieurs par le plomb.

Cette demande a été effectuée suite à l'incendie de la cathédrale Notre-Dame, qui a provoqué une dispersion importante de plomb à partir de l'édifice. En effet, des mesures ont été réalisées sur les surfaces d'espaces extérieurs aux alentours de la cathédrale et certaines ont révélé des concentrations en plomb très importantes.

Il existe des valeurs réglementaires ou d'aide à la gestion pour guider l'action publique en cas de contamination de certains milieux (aliments, eau, air, sols meubles, poussières domestiques), mais il n'en n'existe pas pour les surfaces extérieures et les poussières qui y sont déposée (trottoirs, voiries, mobilier urbain, aire de jeux extérieures, etc.).

Au regard des effets néfastes du plomb sur la santé, ce constat a conduit à s'interroger sur le risque d'exposition à des dépôts sur des surfaces extérieures et sur la pertinence de ce vecteur d'exposition par rapport à d'autres sources d'exposition.

Les recommandations du groupe d'expertise collective d'urgence ad-hoc (GECU Plomb) auquel l'Anses a confié l'instruction de cette saisine concernent notamment les populations à risque en lien avec une contamination des surfaces extérieures, avec une approche pour la population générale et une autre pour les travailleurs.

Concernant ces derniers, le groupe recommande, notamment, de ne pas recourir à la modélisation de l'exposition du fait de la diversité des situations, mais de mesurer en cas de besoin, et/ou de doutes, la plombémie pour appréhender l'exposition et d'actualiser :

- Les valeurs biologiques de référence au-delà desquelles le travailleur bénéficie d'un suivi individuel renforcé, après avoir éliminé les sources d'exposition extra-professionnelles. En effet, le GECU Plomb considère que les valeurs visées par l'article R. 4412-160 du Code du travail sont anciennes et ne sont plus conformes à la distribution de la plombémie chez les adultes résidant en France et en âge d'avoir une activité professionnelle : plombémie supérieure à 200 µg/ L de sang pour les hommes ou 100 µg/ L de sang pour les femmes.

Les résultats de l'étude Esteban, conduite sous l'égide de Santé Publique France et permettant

d'actualiser ces valeurs, sont attendus. En 2019, l'Anses avait déjà proposé les valeurs suivantes :

- 85 µg/ L chez les hommes, 60 µg/ L chez les femmes et 45 µg/ L chez les femmes en âge de procréer.
- Les valeurs limites biologiques (VLB) à ne pas dépasser fixées par l'article R. 4412-152 du Code du travail : 400 µg/ L de sang pour les hommes et de 300 µg/ L de sang pour les femmes. Pour le GECU Plomb, les VLB actuelles sont ancienne et ne correspondent plus à l'état des connaissances sur les effets sur la santé du plomb et les relations dose-réponse.

La VLB proposée par l'Anses est de 180 µg/ L pour les hommes et les femmes professionnellement exposés et l'agence recommande de ne pas dépasser 45 µg/ L, soit la valeur biologique de référence, pour les femmes susceptibles de procréer.

COVID-19. QUESTIONS/RÉPONSES POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Covid-19 version mise à jour le 9 mars 2020 : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés

Ministère du Travail. Document consultable sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr/> - 21 pages.

Les ministères chargés du Travail et de la Santé ont publié un document synthétisant 30 questions-réponses à destination des employeurs et des salariés, relatives au coronavirus. Il est d'abord rappelé les symptômes du Covid-19 :

- Il s'agit principalement d'infection respiratoire aiguë (fièvre, toux, essoufflement), mais des difficultés respiratoires et des complications pulmonaires de type pneumonie sont également décrites, ainsi que des formes plus sévères.
- Il est précisé que les symptômes de la maladie peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade et se manifestent par de la fièvre, de la toux ou des difficultés respiratoires.
- La maladie se transmet par les postillons (éternuements, toux). On considère donc qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection.

Le document dresse une liste des questions les plus courantes que peuvent se poser les salariés et les employeurs face à ce virus, on retrouve ainsi notamment :

- Quelles sont les précautions à prendre dans le cadre du travail ?
- Que faire si mon employeur me demande de me déplacer vers une zone à risque ?
- Puis-je envoyer des salariés dans une zone à risque ?
- Comment mettre en œuvre le télétravail ?
- Quel est le rôle du médecin du travail ?
- Quel est le rôle du comité social et économique et dans quels cas dois-je l'informer / le consulter ?

Par ailleurs une plateforme téléphonique répond gratuitement aux questions sur le coronavirus de 9 heures à 19 heures, sept jours sur sept au numéro suivant : **0 800 130 000**.

PUBLICATIONS JURIDIQUES - INRS

❖ Focus juridique : Le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO) : quels objectifs ? quel contenu ?

Mis en ligne le 3 mars 2020 sur le site de l'INRS

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

Ce mois-ci, le focus porte sur les objectifs et le contenu du dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO). Il répond à une série de questions :

- Depuis quand le DIUO est-il obligatoire ?
- Qui élabore le DIUO ?
- A qui doit être transmis le DIUO ?
- Dans quels cas le DIUO peut-il aider à la prévention des risques professionnels ?
- Quel est le contenu du DIUO s'agissant des bâtiments destinés à recevoir des travailleurs ?
- Quelles sont les interventions ultérieures qui impliquent la mise à jour du DIUO ?
- Dans la mesure où le coordonnateur SPS doit constituer le DIUO, est-il responsable de la sécurité des interventions futures ?

A ce jour, sont disponibles sur le site internet de l'INRS, les focus suivants :

1. Quel matériel de premiers secours doit être disponible dans les entreprises ?
2. Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?
3. Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ?
4. Toilettes : quelles obligations pour l'employeur ?
5. Pots d'entreprise et alcool : quelles sont les règles applicables ?
6. Quelles sont les principales dispositions du Caces ?
7. Accueil des stagiaires : quelles obligations pour l'employeur ?
8. Télétravail : quelle protection pour le salarié ?
9. Dispositif pénibilité
10. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation aux premiers secours ?
11. Quelles sont les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis ?
12. Douches au travail : quelles obligations pour l'employeur ?
13. Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ?
14. Conduite d'un véhicule pour le travail : quelles obligations pour le salarié et l'employeur ?

Jurisprudence

GRÈVE DU PERSONNEL ET EXPERTISE POUR RISQUE GRAVE DEMANDÉE PAR LE CHSCT

Cour de cassation (chambre sociale), 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-19279

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Dans le cadre de l'article L. 4614-12 du Code du travail alors applicable au moment des faits, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'un centre hospitalier a décidé de diligenter une expertise pour risque grave constaté dans l'établissement.

L'objet de l'expertise était d'assister le CHSCT dans l'analyse de l'origine d'un processus de dégradation des conditions de travail qui avait été relevé au sein du service de transport hospitalier de produits biologiques de l'hôpital. Des difficultés relationnelles entre salariés étaient en particulier apparues, ainsi que des situations de stress et de souffrance, depuis un mouvement de grève dans le service qui durait depuis plusieurs mois.

A l'appui de sa demande d'expertise, le CHSCT faisait spécialement état d'un besoin d'aide extérieure pour évaluer les différents risques apparus dans l'unité de transport logistique, notamment biologique, psychosocial ou routier. Il formulait également le besoin d'être éclairé pour proposer des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail des agents de service.

La direction du centre hospitalier a contesté la nécessité de cette expertise en saisissant en référé le président du Tribunal de grande instance (TGI).

Celui-ci l'a débouté de sa demande d'annulation de la délibération du CHSCT.

L'ordonnance étant rendue en premier et dernier ressort, l'hôpital a formé un pourvoi en cassation.

Le centre hospitalier invoquait, à l'appui de son pourvoi, le fait que le CHSCT n'avait pas rapporté la preuve d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque grave, et avéré au sein du service concerné par l'expertise. Il avait en effet simplement produit devant le tribunal, une série de courriers qu'il avait antérieurement adressés à la direction de l'hôpital, dans lesquels il faisait état de difficultés relationnelles entre grévistes et non-grévistes, d'une souffrance éthique liée à l'impossibilité pour les salariés de respecter les délais d'acheminement des produits sanguins en période de sous-effectif ou encore d'une pétition d'agents déplorant de manière imprécise l'augmentation des arrêts maladie dans le service.

Or, pour la direction de l'hôpital, ces éléments étaient trop vagues et imprécis pour caractériser l'existence d'un risque grave, avéré et présent, au sens des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail alors applicable, qui seul permet de justifier le recours d'un CHSCT à une expertise.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle énonce que c'est par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que le président du TGI a jugé qu'un risque grave, identifié et actuel existait bien dans le service de transport de produits biologiques de l'hôpital.

Le CHSCT avait apporté différents documents faisant état de l'existence, depuis plusieurs mois au sein du centre hospitalier, d'une surcharge de travail des agents non-grévistes et encadrants, de stress, d'anxiété, de fatigue physique et morale, de pression psychologique et de harcèlement sur les agents non-grévistes et l'encadrement, d'arrêts maladie des agents grévistes et d'un risque psycho-social très élevé, puis d'une souffrance éthique due à l'impossibilité de respecter les délais d'acheminement des produits sanguins en période de sous-effectif. Parallèlement les actions entreprises par la Direction de l'hôpital, pour améliorer les conditions de travail des agents se heurtaient à la tension existante entre grévistes et non-grévistes.

Pour la Cour de cassation, ces éléments avaient permis au président du TGI de déduire l'existence d'un risque grave justifiant le recours à un expert par le CHSCT.

PRÉJUDICE DU SALARIÉ EN CAS D'ABSENCE D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Cour de Cassation (chambre sociale), 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-20.591

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, employé en qualité de chargé des affaires sociales a, pendant son préavis de départ en retraite, demandé à son employeur d'organiser les élections du personnel au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) dont faisait partie l'entreprise qui l'employait.

Quelques jours après son départ de l'entreprise, le salarié a saisi le Conseil des prudhommes d'une demande de dommages et intérêts pour absence d'organisation d'élections du personnel.

Les juges constataient que c'est seulement après 18 ans de collaboration et lors de son préavis de départ qu'il était dispensé d'exécuter, que le salarié a interpellé son employeur sur ce point. Ils retiennent que ses compétences en droit du travail et ses fonctions (assistance et formation des élus d'instances représentatives) auraient dû le rendre particulièrement sensible à un tel manquement, dont il ne pouvait qu'avoir conscience. Ainsi les juges du fond, tout en relevant que l'employeur n'avait pas produit de procès-verbal de carence valable, ont débouté le salarié de sa demande car, selon eux, il n'invoquait, ni ne rapportait la preuve d'aucun préjudice.

Le salarié forme un pourvoi en cassation.

Il faisait notamment valoir qu'un employeur légalement tenu d'accomplir les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel sans pouvoir produire un procès-verbal de carence commet une faute. Cette faute cause un préjudice aux salariés ainsi privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

La Cour de Cassation casse et annule la décision rendue par la Cour d'appel.

La Cour de Cassation estime que les salariés n'ont pas besoin de rapporter la preuve d'un préjudice pour obtenir la condamnation de l'employeur à leur verser des dommages et intérêts dans une telle situation. L'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : CUMUL DU MANDAT D'ÉLU SUPPLÉANT ET DE REPRÉSENTANT SYNDICAL

Cour de cassation (chambre sociale), 22 janvier 2020, pourvoi n° 19-13269

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié a été élu suppléant au sein du comité social et économique (CSE) de son établissement. Ce salarié a également été désigné représentant syndical, par un syndicat représentatif, au sein du même comité.

L'employeur a saisi le tribunal de grande instance afin de contester la désignation de représentant syndical au CSE. Pour lui, cette désignation était incompatible avec le mandat d'élu suppléant au sein du même CSE.

Le tribunal de grande instance a décidé que le salarié devait opter pour l'un de ses deux mandats dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision. À défaut de choix, le mandat de représentant syndical au CSE du salarié devait être considéré caduc.

Le représentant syndical au CSE, ainsi que le syndicat l'ayant désigné ont formé un pourvoi en cassation.

Ils arguaient que la liberté syndicale implique la possibilité pour les organisations syndicales de choisir librement leur représentant, sauf si la loi y apporte des restrictions. Or, en application de l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE, choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise, sous réserve que celui-ci remplisse les conditions d'éli-

gibilité au CSE. Dès lors, ils estimaient qu'en l'absence d'autres précisions, aucune disposition légale ne faisait obstacle à ce que le syndicat désigne en qualité de représentant syndical au CSE un élu au sein du même comité.

Par ailleurs, ils faisaient valoir que l'accord relatif au dialogue social et économique applicable dans le groupe ne comportait aucune exclusion ni distinction. Ainsi, de leur point de vue, l'accord collectif ne permettait pas non plus d'interdire qu'un salarié élu au CSE soit également désigné en qualité de représentant syndical au sein du même comité.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié et le syndicat.

Elle retient qu'un salarié ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, qu'il soit titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de ce comité. Les juges considèrent en effet que le salarié ne peut pas, au sein de la même instance et dans le même temps, exercer à la fois des fonctions délibératives en tant qu'élu et des fonctions consultatives en tant que représentant syndical.

Les juges précisent également qu'il n'est pas possible de déroger à ce principe, même par accord collectif.