

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 11 – NOVEMBRE 2022

FOCUS

Le droit d'alerte du salarié
et du Comité social et
économique

Page 3

DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL

Un décret précise son
contenu et ses modalités
d'accès

Page 14

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Définition du cahier des
charges de l'agrément des
services

Page 15

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le bilan de l'action de
l'inspection du travail pour
2021 est publié

Page 25

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'accès des locaux de travail aux 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, 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

Secrétariat d'Etat aux affaires 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 transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des transports et du logement

Jurisprudence
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
Le droit d’alerte du salarié et du Comité social et économique.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	9
Prévention - Généralités _____	9
Organisation - Santé au travail _____	13
Risques biologiques et chimiques _____	17
Risques mécaniques et physiques _____	21
Textes officiels relatifs à l’environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	23
Environnement _____	23
Vient de paraître... _____	25
Inspection du travail : bilan 2021 et premières tendances 2022. Perspective 2023 (DGT).	
Questions parlementaires _____	27
Interprétation de l’article R. 4624-19 du Code du travail.	
Jurisprudence _____	29
Inaptitude et consultation des représentants du personnel. Chutes de hauteur – faute inexcusable de l’employeur. Annulation de la classification du dioxyde de titane en tant que substance cancérigène.	



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

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2022, 21-16.230

Faits et procédure

Dans cette affaire, plusieurs membres élus au Comité social et économique (CSE) de l'un des établissements de la RATP ont informé leur employeur qu'ils envisageaient de faire usage de leur droit d'alerte sur le fondement de l'article L. 2312-59 du Code du travail, suite à une discrimination d'une salariée enceinte au sein de l'un de leur dépôt.

A noter : selon cet article « Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Les représentants du personnel ayant exercé leur droit d'alerte sont alors conviés par l'employeur à une réunion organisée pour une durée de deux heures. Pour les deux élus ayant assisté à la réunion, ce temps passé devait être rémunéré comme du temps de travail effectif sans être déduit des heures de délégation.

C'est dans ce contexte que les membres de la délégation du personnel au CSE ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, tendant notamment à condamner la RATP à verser aux demandeurs présents à la réunion concernée la rémunération afférente au temps passé à celle-ci.

Procédure en appel

Pour la cour d'appel, la réunion sollicitée par les représentants du personnel, avait été organisée par la direction du dépôt.

De plus, en application des dispositions de l'article L. 2315-11 du Code du travail, l'atteinte aux droits des personnes constituant une situation d'urgence et de gravité, le temps passé par les membres de la délégation du personnel à la recherche de mesures préventives devait être payé comme temps de travail effectif sans être déduit du crédit d'heures. La société est par conséquent condamnée à payer aux élus le temps passé à la réunion comme temps de travail effectif sans être déduit du crédit d'heures.

A noter : selon l'article L. 2315-11 du Code du travail : « Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;

- aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;

- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ».

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse et annule la décision rendue par la cour d'appel. Pour les magistrats, le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte, en cas d'atteinte aux droits des personnes, s'impute sur leur crédit d'heures de délégation.

Dans cette affaire, la réunion avait été organisée par l'employeur, à la demande des représentants du personnel ayant exercé leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes. Le temps passé à cette réunion devait donc être déduit de leur crédit d'heures de délégation.

A noter : si le représentant du personnel a épuisé son crédit d'heures mensuel, il pourra alors invoquer l'existence de circonstances exceptionnelles pour justifier d'un dépassement de son crédit d'heures. La Cour de cassation a effet considéré que la mise en œuvre régulière du droit d'alerte constituait une circonstance exceptionnelle¹. En tout état de cause les membres du CSE peuvent partager leurs heures de délégation.

Au-delà de la question de l'utilisation des heures de délégation qui est clairement tranchée par la Cour, cet arrêt est l'occasion de faire le point sur le droit d'alerte, que l'alerte provienne du salarié ou du CSE, et que celle-ci soit exercée en cas d'atteinte au droit des personnes, de danger grave et imminent, ou de risque pour la santé publique ou l'environnement.

Le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes²

Tel que cela était le cas dans l'arrêt précédemment présenté, si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, il en saisit immédiatement l'employeur. Tel que précédemment exposé, cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, etc.

L'employeur doit alors procéder sans délai à une enquête avec le représentant du personnel et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI)

Le droit d'alerte du salarié en cas de DGI

Conformément aux dispositions de l'article L. 4131-1 du Code du travail, « le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

Le salarié dispose donc d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait.

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 25 juin 2003, n° 01-41.783

² Article L. 2312-59 du Code du travail.

En pratique, il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Il lui appartient d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

L'origine du danger peut être diverse : une ambiance de travail délétère, un processus de fabrication dangereux, un équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité, un risque d'agression, l'absence de protection...

La notion de gravité signifie que le danger doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié, résultant par exemple d'une machine non conforme susceptible de le blesser.

L'imminence signifie pour sa part que le risque est susceptible de survenir dans un délai rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise immédiatement ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

Le droit d'alerte du CSE en cas de DGI

Parallèlement au devoir d'alerte et au droit de retrait dont dispose chaque salarié dans l'entreprise, le CSE dispose lui aussi d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent³.

Constat du danger et réalisation d'une enquête

Ainsi, le représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur.

Son avis, qui doit être daté et signé, doit être consigné par écrit, sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité. Cet avis indique :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

Le registre spécial est tenu à la disposition des représentants du personnel au CSE, sous la responsabilité de l'employeur. Ce registre doit exister au niveau de chaque établissement distinct de l'entreprise. Il devra être conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier aura désigné à cet effet.

Ce droit d'alerte enclenche une enquête immédiate avec l'employeur ou son représentant ayant pour objet la prise des mesures nécessaires pour faire cesser cette situation dangereuse.

Divergence d'avis sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

Celui-ci peut alors :

- mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour remédier à la situation dangereuse ;
- sans mise en demeure préalable, dresser un procès-verbal lorsque les faits constatés présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs. Ce procès-verbal précise les circonstances de fait ;

³ Article L. 2312-60 du Code du travail.

- saisir le juge des référés pour faire ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres⁴.

L'employeur doit pour sa part prendre les mesures nécessaires et donner les instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Le droit d'alerte du médecin du travail⁵

Enfin, il convient de souligner le médecin du travail dispose également, d'un « droit d'alerte ». Il n'est pas dénommé comme tel dans la réglementation mais il lui permet toutefois, lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, de proposer par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur doit alors prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, sont transmises au CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement⁶

Pour compléter le droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent existant déjà dans le Code du travail, un nouveau droit d'alerte a été institué par la loi⁷. Régis par le même code, les deux dispositifs d'alerte qui peuvent être mis en œuvre tant par les salariés que le CSE, ont le même champ d'application, mais pas les mêmes objectifs.

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental du salarié

Conformément aux dispositions de l'article L. 4133-1 du Code du travail, le travailleur qui estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement doit immédiatement alerter son employeur.

Deux conditions sont ainsi posées pour qu'un salarié puisse saisir l'employeur d'un risque sur la santé publique ou l'environnement. Ce-dernier doit :

- estimer que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ;
- être de bonne foi.

A noter : contrairement à l'alerte faite en cas de danger grave et imminent, l'alerte lancée en matière de santé publique et d'environnement ne permet pas au salarié de faire jouer son droit de retrait.

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental du CSE

Tel que le prévoit l'article L. 4133-2 du Code du travail, le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. Le CSE doit être informé des alertes transmises à l'employeur.

⁴ Articles L. 4732-1 et L. 4732-2 du Code du travail.

⁵ Article L. 4624-9 du Code du travail.

⁶ Articles L. 4133-1 à L. 4133-4 du Code du travail.

⁷ Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, modifiée par la Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Le registre de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement⁸

Toutes les entreprises doivent mettre en place un registre spécial de consignation des alertes en matière de santé publique et d'environnement, que celles-ci soient lancées par un travailleur ou par un membre du CSE.

Parmi le formalisme imposé par le Code du travail, il est notamment prévu que chaque page du registre soit numérotée.

Chaque alerte qui y est consignée doit en outre être datée et signée et indiquer :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
- ainsi que toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Ce registre est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition du CSE.

Lorsque l'entreprise possède plusieurs établissements situés sur des sites différents (en l'espèce il s'agissait de plusieurs magasins qui ne constituaient pas des entités légales indépendantes), l'employeur ne doit mettre en place qu'un seul registre de consignation des risques graves pour la santé publique ou l'environnement, dès lors qu'il n'existe qu'un seul CSE⁹.

Suites de l'alerte

Qu'il s'agisse de l'alerte exercée par le salarié ou de celle exercée par le biais du CSE, l'employeur doit informer le salarié ou le représentant du CSE de la suite qu'il entend donner à sa propre saisine. Il s'agit là d'une obligation.

Lorsque l'alerte provient d'un salarié, l'employeur doit l'informer de la suite qu'il réserve à celle-ci¹⁰.

Lorsque l'alerte provient du CSE, la procédure est différente car l'employeur doit examiner la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et doit l'informer de la suite qu'il lui réserve¹¹.

Les lanceurs d'alertes en entreprise

La loi du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin II », sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique a mis en place un statut du lanceur d'alerte. Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, de manière désintéressée et de bonne foi, des informations portant notamment sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. Dans une entreprise, il peut s'agir d'un salarié ou d'un ancien salarié, mais également de personnes qui se sont portées candidates à un emploi.

Les informations doivent avoir été obtenues selon le cas soit pendant l'exécution du contrat, soit dans le cadre de la candidature à l'emploi et porter sur des faits qui se sont **produits** ou pour lesquels il existe une forte probabilité qu'ils se produisent. Il pourra s'agir notamment de faits de harcèlement moral ou sexuel.

⁸ Articles D. 4133-1 à D. 4133-3 du Code du travail.

⁹ Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 2022, n° 21-16.993.

¹⁰ Article L. 4133-1 du Code du travail.

¹¹ Article L. 4133-2 du Code du travail.

Modalités de signalement ¹²

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit établir une **procédure interne** de recueil et de traitement des signalements, après consultation du CSE, laquelle doit être communiquée aux salariés par tout moyen.

Un **signalement externe** peut ensuite être effectué soit directement, soit après le signalement interne auprès de l'autorité compétente (Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, Haute autorité de santé, Commission nationale de l'informatique et des libertés, Direction générale du travail, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) soit auprès du défenseur des droits.

Protection du lanceur d'alerte

Le législateur prévoit la protection des travailleurs ayant fait une alerte sanitaire ou environnementale en leur octroyant notamment une protection contre les mesures discriminatoires prévues à l'article L. 1121-2 du Code du travail (suspension, mise à pied, licenciement, rétrogradation ou refus de promotion, transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, etc.).

Garantie de confidentialité de l'identité

La confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné dans le signalement, ainsi que les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement est garantie. Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent pas être divulgués sans son accord. Ils peuvent cependant être transmis à l'autorité judiciaire, dans certains cas.

Irresponsabilité civile et pénale

Des causes d'exonération de la responsabilité civile et pénale sont prévues par la Loi. Ainsi les personnes ayant signalé ou divulgué publiquement des informations dans le respect de la loi ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'elles avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'elles y ont procédé, que le signalement ou la divulgation publique de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

De la même façon, lorsque la procédure de signalement ou de divulgation publique est respectée, les bénéficiaires de la protection ne sont pas responsables pénalement. Néanmoins, il ne doit pas y avoir eu infraction pour obtenir les informations proprement dites.

La protection concerne le lanceur d'alerte, mais également toute personne physique (collègues, proches) ou morale (entreprises, sociétés civiles, associations, État, collectivités territoriales, etc.).

¹² Voir article 8 de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, modifiée.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Maladies professionnelles

Recommandation (UE) 2022/2337 de la Commission du 28 novembre 2022 concernant la liste européenne des maladies professionnelles.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 309 du 30 novembre 2022, pp. 12-21.

Cette recommandation de la Commission européenne remplace la recommandation 2003/670/CE du 19 septembre 2003 qui établissait une liste européenne des maladies professionnelles (MP) dont la reconnaissance est encouragée par les États membres.

Elle préconise l'application d'une série de mesures en vue d'actualiser et d'améliorer divers aspects de leurs politiques en la matière (reconnaissance des MP, indemnisation et prévention, fixation d'objectifs nationaux pour les réduire, collecte de données à des fins épidémiologiques, promotion de la recherche et amélioration du diagnostic des maladies...). Le nouveau texte insère aussi notamment, dans la liste européenne des MP, la Covid-19

causée par le travail dans le domaine de la prévention des maladies, des soins de santé et des soins sociaux et de l'assistance à domicile, ou, dans un contexte de pandémie, dans les secteurs au sein desquels une flambée épidémique se déclare dans des activités reconnues à risque.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Fonction publique

Décret n° 2022-1459 du 23 novembre 2022 modifiant le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique.

Ministère chargé de la Fonction publique, Journal officiel du 24 novembre, texte n° 40 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce décret actualise les missions de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en cohérence avec les mesures d'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Concernant la santé et sécurité des agents publics, le texte précise que la DGAFP élabore les règles relatives aux droits sociaux, à la protection sociale statutaire et complémentaire des agents publics, aux régimes de retraite, au temps de travail, à la santé et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention des risques professionnels et veille à leur cohérence et à leur mise en œuvre. Elle définit également les orientations en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail des agents publics.

Parallèlement, la DGAFP assure les missions de Direction des ressources humaines de l'Etat. A ce titre, elle

définit les orientations et élabore les règles relatives à la qualité de vie au travail, à la protection sociale, à la prévention des risques professionnels et à la sécurité et la santé au travail. Elle propose toute action de prévention en la matière, anime le réseau des acteurs dans ces domaines et met en œuvre à cet effet, en accord avec les ministères, certaines des actions de mutualisation des ressources disponibles.

Décret n° 2022-1465 du 24 novembre 2022 relatif aux conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions relevant des corps de fonctionnaires actifs des services de la police nationale.

Ministère chargé de la Fonction publique, Journal officiel du 25 novembre 2022, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce décret précise les conditions de santé particulières exigées à l'entrée dans la fonction publique pour l'exercice de certaines fonctions, dans les trois corps actifs de la police nationale (ces trois corps correspondant à l'exercice, dans un cadre hiérarchique, de fonctions de conception et de direction, de commandement et d'encadrement ou de maîtrise et d'application).

Dans ce cadre, il prévoit que le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard notamment, des fonctionnaires actifs des services de la police nationale qui se trouvent en situation de handicap, en état de grossesse ou encore ceux qui réintègrent leur corps après un congé de longue maladie ou de longue durée. Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à trois ans. Entre deux visites médicales, une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin ou infirmier dans le cadre d'un protocole écrit). Elle revêt un caractère obligatoire.

Les agents actifs de la police nationale qui ne relèvent pas de cette surveillance médicale particulière bénéficient d'une visite médicale, auprès d'un médecin du travail, au moins tous les quatre ans. Entre deux visites médicales, une visite intermédiaire est effectuée de manière obligatoire. Elle peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou par un infirmier, dans le cadre d'un protocole écrit.

Parallèlement le décret précise que les missions confiées aux médecins du service médical statutaire, en ce qui concerne l'appréciation des conditions de santé et d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics d'agent actif de la police nationale, ne font pas obstacle à la possibilité pour le médecin du travail, de formuler un avis ou d'émettre des propositions, lors de l'affectation de l'agent au poste de travail, au vu des particularités de ce dernier et au regard de l'état de santé de l'agent.

Par ailleurs le texte introduit, dans le décret n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes

applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale, une section spécifique consacrée aux règles générales suivant lesquelles les conditions de santé des agents relevant des corps de fonctionnaires de la police nationale sont appréciées.

Les nouvelles dispositions classent les fonctions et emplois types exercés par les fonctionnaires actifs des services de la police nationale, en trois catégories, en fonction des conditions de santé exigées pour les occuper.

Le profil médical seuil I regroupe les fonctions et emplois-types particulièrement exigeants, requérant pour l'agent qui les occupe, les capacités médicales du niveau le plus élevé en raison des conditions difficiles dans lesquelles elles sont exercées, de la durée de leur exercice et du fait qu'elles comportent la mise en œuvre d'armes, de matériels et de techniques complexes. Relève notamment de ces de ces emplois types, la fonction de sauveteur en milieu aquatique.

Le profil médical seuil II regroupe les fonctions et emplois-types sollicitant au quotidien les capacités de l'agent, selon un rythme et une intensité variables, et comportant la mise en œuvre éventuelle des armes et des matériels de dotation. Une réduction d'ampleur modérée de l'une de ces capacités peut être tolérée. Relèvent notamment de cette catégorie, l'emploi de policier affecté à la protection des sites ou d'enquêteur judiciaire.

Le profil médical seuil III, lui, regroupe les autres fonctions et emplois-types accessibles en cours de carrière et moins exigeants en termes de conditions de santé, mais pouvant nécessiter de manière occasionnelle l'emploi de la force et l'usage d'une arme.

Les conditions de santé communes à l'ensemble de ces fonctions ainsi que, pour chacun de ces profils médicaux seuils, le niveau des capacités physiques, physiologiques, sensorielles et mentales particulières exigées des agents seront précisés par arrêté du ministre de l'Intérieur.

Le contrôle du respect des conditions de santé définies par l'arrêté est assuré par les médecins du service médical statutaire de la police nationale. Il repose sur l'évaluation médicale des capacités des agents, au travers notamment de critères physiques et sensoriels mesurables et de critères physiques, physiologiques et fonctionnels appréciés par l'examen clinique, et complété, s'il y a lieu, par des examens biologiques, radiologiques ou des tests spécialisés.

Ce contrôle est réalisé préalablement à la période de formation obligatoire qui précède la nomination, la titularisation ou le détachement dans l'un des trois corps actifs de la police nationale. Le fonctionnaire de police est apte à l'exercice de la fonction ou de l'emploi-type, si l'examen conclut au respect des conditions de santé communes et à celles du profil médical seuil correspondant.

Le décret prévoit enfin que la vérification du respect, par l'agent, des conditions de santé requises peut également être réalisé en cours de carrière, notamment à l'occasion de la visite médicale préalable à la reprise du service à

l'issue d'un congé pour raison de santé, d'une visite à l'initiative du médecin du service médical statutaire de la police nationale, ou encore en vue de l'accès ou du maintien dans certains emplois-types prévus par arrêté du ministre de l'intérieur.

La Poste

Loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste.

Parlement, Journal officiel du 23 novembre 2022, texte n° 1 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

La Poste, société anonyme à capital intégralement public et investie de missions de service public, emploie des agents de droit privé et de droit public. En raison de la coexistence de pluralité de statuts de ses personnels, elle relève d'un régime de représentation du personnel, hybride et original, prévu par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et à France Télécom. Dans ce cadre, la Poste se trouve expressément exclue du champ d'application des dispositions du Code du travail en matière de comités sociaux et économiques (CSE), créés par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

En raison de sa nature juridique de personne morale de droit privé, La Poste n'entre toutefois, pas non plus, dans le champ des dispositions du Code général de la fonction publique relatives aux comités sociaux d'administration, institutions créées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Dans ce contexte, et compte tenu des deux réformes intervenues en matière de droit des relations sociales, cette loi du 22 novembre 2022 procède à une réforme des institutions représentatives du personnel de La Poste, afin de soumettre l'ensemble de ses personnels aux dispositions du Code du travail relatives aux CSE.

Elle modifie en conséquence le chapitre VII de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 consacré au personnel et rend applicables, à l'ensemble des personnels de La Poste, les dispositions du Code du travail relatives au droit syndical, à la négociation collective, aux institutions représentatives du personnel et à la protection des salariés investis de mandats.

Un décret en Conseil d'État viendra fixer les précisions nécessaires pour tenir compte de la présence de fonctionnaires ainsi que des instances de représentation actuelles à La Poste.

La loi assure également la protection des salariés détenant un mandat électif au sein d'une instance de représentation des personnels à La Poste.

L'existence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de La Poste est toutefois

prolongée jusqu'à la proclamation des résultats électoraux aux comités sociaux et économiques et au plus tard le 31 juillet 2024, afin de garantir une continuité de représentation des personnels de La Poste.

Mines et carrières

Ordonnance n° 2022-1423 du 10 novembre 2022 portant diverses dispositions relatives au code minier.

Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 11 novembre 2022, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 12 p.).

Dans la continuité des 4 ordonnances en date du 13 avril 2022 (notamment n° 2022-534 relative à l'autorisation environnementale des travaux miniers, n° 2022-535 ; n° 2022-536 modifiant le modèle minier et les régimes légaux relevant du Code minier et n° 2022-537 relative à l'adaptation outre-mer du même code et de l'article 67 de la loi n° 2001-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets) qui ont procédé à une refonte de la réglementation encadrant la procédure d'autorisation environnementale, les demandes de titres miniers et la réparation de dommages miniers, cette nouvelle ordonnance du 10 novembre finalise la réforme de la partie législative du Code minier.

Elle apporte en particulier de nouvelles précisions concernant les conditions d'attribution de titres miniers, de gîtes géothermiques et de stockages souterrains.

Elle révisé également les dispositions relatives à la police des mines figurant à l'article L. 511-1 du Code minier. Ainsi, l'exercice de la police des mines, pour constater les infractions aux dispositions législatives du Code minier et de ses textes d'application, est étendu aux inspecteurs de l'environnement et aux ingénieurs ou techniciens placés sous l'autorité des chefs de services régionaux déconcentrés chargés des mines et désignés par ces derniers, ainsi qu'aux ingénieurs ou techniciens désignés par le ministre chargé de la police des mines.

L'article prévoit désormais que parmi ces agents, certains peuvent, en outre, être désignés par l'autorité compétente pour exercer les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Décret n° 2022-1485 du 28 novembre 2022 relatif à la prévention des risques miniers, au régime des travaux miniers ou de stockage souterrain ainsi qu'aux garanties financières propres à ces activités.

Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 30 novembre 2022, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 13 p.).

Ce décret révisé notamment les dispositions réglementaires applicables aux plans de prévention des risques miniers.

Il modifie également, en parallèle, le décret n° 2006-649 du 2 juin 2006 relatif aux travaux miniers, aux travaux de stockage souterrain et à la police des mines et des stockages souterrains.

Il est désormais prévu que tout accident individuel ou collectif, ayant entraîné la mort ou des blessures graves doit être déclaré sans délai, auprès de l'agent de contrôle de l'inspection du travail territorialement compétent, ou à l'agent de contrôle habilité par le Directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL).

Il est interdit à l'employeur de modifier l'état des lieux jusqu'à la visite de l'agent de contrôle, sauf dans la mesure nécessaire aux travaux de sauvetage, de consolidation urgente et de conservation de l'exploitation.

De plus, dans tous les cas et dans un délai maximum de deux mois, l'exploitant doit transmettre au préfet ou à l'agent de contrôle, un rapport détaillé précisant notamment les circonstances et les causes de l'incident ou de l'accident, les installations touchées, les effets sur les personnes et l'environnement, les informations relatives aux accidents de travail ainsi que les mesures prises ou envisagées pour prendre en compte la santé et la sécurité au travail des travailleurs, pour éviter la survenue d'un accident ou d'un incident similaire et pour en pallier les effets à moyen ou à long terme.

Par ailleurs, dans tous les cas d'accidents décrits précédemment, le DREAL, son délégué ou, selon le cas, l'agent de contrôle de l'inspection du travail territorialement compétent ou l'agent de contrôle habilité par le DREAL, doit procéder à une visite des lieux. Il peut être accompagné, dans cette visite, par un représentant de l'exploitant et un représentant du comité social et économique ou un représentant du personnel de l'installation concernée.

Travailleurs des plateformes

Arrêté du 4 octobre 2022 portant sur le dossier prévu à l'article R. 7343-101 du Code du travail dans le cadre d'une demande d'autorisation d'expertise.

Ministère chargé du travail, Journal officiel du 16 novembre 2022, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Lors de la négociation d'un accord de secteur, l'article L. 7343-56 du Code du travail permet aux organisations de travailleurs reconnues représentatives ou aux organisations professionnelles de plateformes reconnues représentatives, de recourir à une expertise portant sur les éléments nécessaires à la négociation, relevant de questions d'ordre économique, financier, social, environnemental ou technologique. La demande d'autorisation de recourir à l'expertise est adressée au directeur général de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi. Ce dernier saisit ensuite les organisations de travailleurs reconnues représentatives et les organisations professionnelles de plateformes reconnues représentatives, qui ne sont pas à l'origine de la demande d'expertise, afin de recueillir leur avis sur l'utilité de cette dernière.

Dans ce contexte, cet arrêté définit les éléments du dossier de demande d'expertise qui sont transmis aux organisations reconnues représentatives afin qu'elles puissent se prononcer utilement sur le bien-fondé de la demande d'autorisation.

Décision (UE) 2022/2296 du Conseil du 21 novembre 2022 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

Conseil de l'Union européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 304 du 24 novembre 2022, pp. 67-77.

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a pour objectif de faciliter la coordination des politiques d'emploi des États membres et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans toute l'Union européenne.

La mise en œuvre de la SEE passe par une série d'étapes parmi lesquelles figurent la formulation et l'examen de la mise en œuvre de lignes directrices pour l'emploi, qui présentent les priorités et objectifs communs concernant les politiques nationales de l'emploi et qui doivent être prises en compte par les États membres.

Les lignes directrices pour l'emploi visent quatre grands domaines, à savoir:

- *stimuler la demande de main-d'œuvre, notamment au moyen d'orientations en matière de création d'emplois, de fiscalité du travail et de fixation des salaires ;*
- *renforcer l'offre de main-d'œuvre et de compétences, en s'attaquant aux faiblesses structurelles des systèmes*

d'éducation et de formation, et en luttant contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée;

- améliorer le fonctionnement du marché du travail, en veillant tout particulièrement à réduire la segmentation du marché et à améliorer les mesures actives et la mobilité sur ce marché;
- garantir l'équité, combattre la pauvreté et promouvoir l'égalité des chances.

Dans ce contexte, afin de parvenir à un dosage global adéquat et durable de politiques économiques, sociales et de l'emploi, source de répercussions positives pour les marchés du travail et la société dans son ensemble, et de réagir de manière efficace aux incidences de la pandémie de COVID-19, de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et de l'augmentation du coût de la vie, cette décision du Conseil de l'Union européenne reformule et actualise les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres.

Dans la ligne directrice n° 7 dont l'objet est d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social, il est désormais fait référence aux nouvelles formes de travail et aux nouveaux modèles entrepreneuriaux. Les États membres sont invités à collaborer avec les partenaires sociaux pour mettre en place des conditions de travail équitables, transparentes et prévisibles, dans le respect d'un équilibre entre droits et obligations. Il s'agit de faire en sorte que les règles sur la protection de l'emploi, le droit du travail et les institutions concourent à instaurer à la fois un environnement propice à l'embauche, et la flexibilité nécessaire, pour que les employeurs puissent s'adapter rapidement aux mutations économiques, tout en protégeant les droits des travailleurs et en garantissant à tous une protection sociale, un niveau adéquat de sécurité et des environnements professionnels sûrs et bien adaptés.

Dans cette optique, encourager le recours à des formules souples de travail telles que le télétravail peut contribuer à relever les niveaux d'emploi et à créer des marchés du travail plus inclusifs dans le contexte de l'après-pandémie.

Dans le même temps, il est prescrit aux Etats membres de veiller au respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de conditions de travail, de santé mentale au travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les relations de travail qui précarisent les conditions de travail devraient être évitées, y compris dans le cas des travailleurs de plateforme, surtout s'ils sont peu qualifiés, et grâce à la lutte contre l'usage abusif de contrats atypiques.

Organisation Santé au travail

SECOURISME

Arrêté du 31 octobre 2022 relatif à la formation aux actes professionnels pouvant être accomplis par des ambulanciers dans le cadre de l'aide médicale urgente.

Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 5 novembre 2022, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

L'article R. 6311-17 du Code de la Santé publique détermine les actes pouvant être accomplis par les ambulanciers dans le cadre de leur participation à l'aide médicale urgente, ainsi que leurs modalités d'accomplissement. Il prévoit ainsi, que, dans le cadre de la prise en charge de patients par le SAMU et les services concourant à l'aide médicale urgente, les ambulanciers diplômés et ayant suivi une formation spécifique peuvent, sous la responsabilité du médecin régulateur du SAMU ou du médecin de l'équipe d'intervention du SMUR, accomplir certains actes ou dispenser certains soins (notamment une prise de température, de pulsation cardiaque et de pression artérielle par voie non invasive ; l'administration de produits médicamenteux par stylo auto-injecteur, en présence d'un tableau clinique d'hypoglycémie, lorsque la personne est un diabétique connu ; l'enregistrement et la transmission d'électrocardiogramme à visée diagnostique à l'aide d'un outil automatisé ...).

La réalisation de ces actes étant conditionnée à l'accomplissement, par les ambulanciers, d'une formation particulière, cet arrêté du 31 octobre 2022 en précise les conditions.

Sa durée est fixée à 21 heures et la formation est réalisée de façon continue. Mais en sont dispensés les ambulanciers ayant obtenu leur diplôme à compter du 1er janvier 2023.

Elle est organisée au sein d'un centre d'enseignement des soins d'urgence ou d'un institut de formation d'ambulanciers. A l'issue de la formation, le centre d'enseignement des soins d'urgence ou l'institut de formation d'ambulanciers délivre à l'intéressé une attestation certifiant que ce dernier a suivi l'ensemble de la formation, dont le modèle figure en annexe de l'arrêté.

Le référentiel complet de formation est également détaillé par le texte.

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 16 novembre 2022, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr - 5 p.).

L'article L. 4624-8 du Code du travail dans sa version issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, consacre l'existence à part entière du dossier médical en santé au travail (DMST).

Il prévoit que celui-ci est constitué par le médecin du travail (ou le cas échéant par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier). Il retrace dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail. Ce dernier, (ou, le cas échéant, l'un des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire) saisit dans le DMST, l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels qui ouvrent droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation (facteurs de « pénibilité ») ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur.

L'article L. 4624-8 précise enfin que, sauf opposition du salarié, le DMST est accessible au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé de la personne.

Dans ce contexte, ce décret du 15 novembre 2022 fixe les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Il crée une sous-section spécifique dans le Code du travail qui précise en particulier les modalités de constitution et de fonctionnement du DMST ainsi que son contenu.

Concernant le format du DMST, il est prévu que celui-ci doit désormais être constitué sous format numérique sécurisé pour chaque travailleur bénéficiant d'un suivi individuel de son état de santé dans un service de prévention et de santé au travail (SPST), par les professionnels de santé au travail. Les données mises en œuvre dans le DMST sont des données à caractère personnel sensibles, qui doivent faire l'objet d'une protection par le SPST, conformément aux obligations énumérées par le règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données (RGPD).

Concernant le contenu du DMST, un nouvel article R. 4624-45-4 du Code du travail liste les éléments qui doivent y figurer, à savoir notamment:

- **Les données d'identité du salarié**, incluant le numéro de sécurité sociale
- **Les informations permettant de connaître les risques actuels ou passés** auxquels le travailleur est ou a été exposé, notamment les informations

relatives aux caractéristiques du ou des postes de travail et au secteur d'activité dans lequel il exerce, les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de « pénibilité », ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel de nature à affecter l'état de santé du travailleur, ainsi que les mesures de prévention mises en place ;

- **Les informations relatives à l'état de santé du travailleur** recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé ;
- **Les correspondances échangées** entre professionnels de santé aux fins de la coordination et de la continuité de la prise en charge du travailleur ;
- **Les informations formalisées** concernant les attestations, avis et propositions des professionnels de santé, notamment les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou les mesures d'aménagement du temps de travail, les informations délivrées au travailleur sur les expositions professionnelles, les risques identifiés, les moyens de protection, l'existence ou l'absence d'une pathologie en lien possible avec une exposition professionnelle, ainsi que les avis médicaux ;
- **La mention de l'information du travailleur sur ses droits en matière d'accès aux données** le concernant et sur les conditions d'accès à son DMST ;
- Le cas échéant, **le consentement ou l'opposition du travailleur à l'accès à son DMST** notamment par le médecin praticien correspondant, les différents professionnels des SPST ou encore par un autre SPST.

Par ailleurs, les différents accès possibles au dossier, en lecture et en alimentation, par les différents professionnels des SPST sont précisés.

Ainsi, l'alimentation et la consultation du DMST peuvent être effectuées par les professionnels de santé en charge du suivi individuel du travailleur (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier en santé au travail ou encore le médecin praticien correspondant à partir du 1^{er} janvier 2023). Ces actions doivent être réalisées dans le respect des règles de confidentialité prévues par l'article L. 1110-4 du Code de la Santé publique (respect de la vie privée et secret des informations concernant le travailleur) et dans le respect des règles d'identification électronique et d'interopérabilité définies par les référentiels mentionnés aux articles L. 1470-1 à L. 1470-5 du même code (il s'agit en particulier du référentiel de sécurité relatif à l'identification électronique des utilisateurs des services numériques en santé approuvé par l'arrêté du 28 mars 2022 et consultable à l'adresse :

https://esante.gouv.fr/sites/default/files/media_entity/documents/pgssi-s-referentiel-identification-electronique-personnes-physiques-draft-v0.24.pdf).

L'intervenant en prévention des risques professionnels et l'assistant de service de prévention et de santé au travail,

sur délégation du médecin du travail et sous sa responsabilité, peuvent également alimenter ou consulter certaines informations du DMST, dans le respect des mêmes règles d'identification électronique et d'interopérabilité définies par le Code de la Santé publique. Ces informations concernent en particulier les données d'identité du salarié ainsi que des informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé.

Toutes les actions réalisées sur le DMST, quel qu'en soit l'auteur, y sont tracées et conservées, notamment la date, l'heure, et l'identification du professionnel du SPST.

De plus, le décret introduit des dispositions nouvelles dans le Code du travail, aux articles R. 4624-45-7 à R. 4624-45-9, en ce qui concerne la transmission du dossier médical, dans le cas où le travailleur cesse de relever d'un SPST, ou encore les modalités d'hébergement et de conservation des dossiers.

A cet égard, le texte prévoit une durée de conservation de 40 ans à compter de la date de la dernière visite ou examen du titulaire au sein du SPST concerné, dans la limite d'une durée de dix ans à compter de la date du décès de la personne titulaire du dossier.

Par ailleurs, un nouvel article R. 4524-45-6 mentionne l'obligation d'informer le travailleur, lors de la création du DMST, par tout moyen y compris dématérialisé de son droit de s'opposer à l'accès :

- à son dossier, par le médecin praticien correspondant ou les professionnels chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé ;
- par les professionnels chargés du suivi de son état de santé, aux DMST dont il est titulaire et qui sont détenus par d'autres SPST.

Le travailleur peut également exercer ses droits de rectification, d'effacement et de limitation, prévus par le règlement européen RGPD auprès du SPST (notamment rectification des données à caractère personnel le concernant qui sont inexactes).

Le droit d'opposition du travailleur ne s'applique toutefois pas à la constitution du dossier.

Parallèlement, le décret modifie le Code rural et prévoit des dispositions similaires pour les travailleurs relevant du régime agricole.

Enfin, le dossier médical spécial qui était tenu, par le médecin du travail ou le professionnel de santé du SPST, pour chaque travailleur exposé à des agents biologiques pathogènes est supprimé. C'est désormais le DMST qui est rempli et qui intégrera les données d'exposition des travailleurs à des agents biologiques susceptibles d'affecter leur santé (article R. 4426-8 du Code du travail modifié). Il sera rempli à l'issue de chaque visite de suivi de l'état de santé (visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude).

Les articles R. 4624-12 et R. 4624-26 du Code du travail sont abrogés.

Décret n° 2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 16 novembre 2022, texte n° 9, (www.legifrance.gouv.fr - 4 p.).

L'article L. 4622-6-1 du Code du travail, dans sa version issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, dispose que chaque service de prévention et de santé au travail (SPST) doit faire l'objet d'un agrément par la Direction régionale chargée du travail, pour une durée de cinq ans, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions réglementaires.

Il prévoit la fixation par décret du cahier des charges national de cet agrément.

Dans ce contexte, ce décret du 15 novembre 2022 définit le cahier des charges de cet agrément et notamment les critères de sa délivrance et de son renouvellement pour les SPSTI.

L'article D. 4622-21 du Code du travail précise désormais les critères de la compétence géographique des SPSTI.

Ainsi, l'entreprise située dans la région où le SPSTI dispose d'un agrément, relève de sa compétence géographique dès lors, d'une part, que son adhésion ne remet pas en cause la couverture effective des besoins en médecine du travail des secteurs pour lesquels le service est agréé et d'autre part, que le service garantit un accès de proximité pour chaque travailleur (accès à un centre fixe ou mobile).

Les critères du cahier des charges national de l'agrément des services sont détaillés par le nouvel article D. 4622-49 du Code du travail.

Ils concernent notamment :

- la gouvernance et le pilotage des SPSTI (notamment l'administration paritaire, l'élaboration du projet de service pluriannuel par la commission médico-technique, la formation effective des membres de la commission de contrôle, la fixation du montant de la cotisation proportionnellement au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité...)
- la qualité de l'offre de services (l'existence d'un niveau minimum de certification du service, la mise en œuvre du DMST par le service, la mise à disposition du médecin du travail d'un temps de travail dédié à la mise en œuvre d'actions sur le milieu de travail, l'utilisation par le service d'outils numériques conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité élaborés par l'Agence du numérique en santé...)
- la contribution et la mise en œuvre de la politique de santé au travail (la signature du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et la CARSAT, la contribution à la

traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes en matière de veille sanitaire menées par les agences sanitaires, la transmission annuelle par voie dématérialisée des données relatives à l'activité et à la gestion financière du service à l'autorité administrative...)

- *la mise en œuvre de la pluridisciplinarité (l'existence d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires permettant d'assurer l'effectivité de l'ensemble socle de services, qui comprend des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers en nombre suffisant ; la mise en œuvre de délégations de missions des médecins du travail aux professionnels de santé au travail, dans le cadre de protocoles écrit, en conformité avec les dispositions réglementaires ; l'existence d'une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle assure les missions prévues par la loi...)*
- *la couverture, par les SPSTI, des besoins des entreprises et l'organisation en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels (fixation d'un effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail ou par l'équipe pluridisciplinaire permettant une couverture adéquate des besoins des entreprises ou des besoins des secteurs pour lesquels le service demande son agrément ; mise à disposition d'un service de proximité aux entreprises adhérentes et aux travailleurs par le biais de l'accès à un centre fixe ou mobile, participation des secteurs, pour lesquels le service de prévention et de santé au travail sollicite un agrément, à la couverture effective des besoins en médecine du travail, appréciés au niveau régional...)*

Parallèlement, le décret définit les critères spécifiques du cahier des charges national à prendre en compte pour l'agrément des SPSTI autonomes.

Par ailleurs, le texte crée une sous-section spécifique dans le Code du travail qui fixe les modalités de publication et de communication de certains documents par les SPSTI.

Ainsi, parmi les documents rendus publics et communiqués aux entreprises adhérentes du service ainsi qu'au comité régional de prévention et de santé au travail, sont désormais listés, en complément de l'offre socle de services du service, du montant des cotisations et de la grille tarifaire :

- *les résultats de la dernière certification ;*
- *le projet de service pluriannuel ;*
- *l'offre de service spécifique à destination des travailleurs indépendants.*

L'ensemble de ces documents sont transmis par tout moyen aux adhérents et au comité régional de prévention et de santé au travail et publiés sur le site internet du SPSTI, au plus tard, à la fin de l'année à laquelle ils ont été établis.

Enfin, le décret fixe les modalités de transmission du rapport annuel d'activité, établi par le directeur du

service de prévention et de santé au travail inter-entreprises, et qui rend compte des actions menées par le service pendant l'année écoulée.

Ce rapport comprend notamment des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il doit être présenté au comité interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration, après avis de la commission médico-technique, et au plus tard, à la fin du quatrième mois qui suit l'année au titre de laquelle il a été établi. Ce rapport est ensuite transmis aux adhérents.

Dans les entreprises ou établissements de plus de trois cents salariés, les données d'activité propres à l'entreprise ou à l'établissement sont transmises au comité social et économique. Dans les autres entreprises, le comité social et économique intéressé peut néanmoins en faire la demande.

Concernant les SPSTI autonomes, le rapport annuel d'activité est présenté au comité social et économique, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année au titre de laquelle il a été établi.

Enfin, un nouvel article D. 4622-57 du Code du travail décrit les modalités de transmission aux DREETS des données relatives à l'activité des SPSTI et à leur gestion financière : utilisation d'une voie dématérialisée, type d'informations à transmettre (ressources et outils utilisés, réalisation de l'offre socle de services...).

Un rapport de synthèse annuel est, en outre, publié sur le site internet du Ministère chargé du travail.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE BIOLOGIQUE

Déchets d'activités de soins

Arrêté du 2 novembre 2022 portant cahiers des charges des éco-organismes et des systèmes individuels de la filière à responsabilité élargie des producteurs de dispositifs médicaux perforants utilisés par les patients en autotraitement et les utilisateurs d'autotests.

Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 11 novembre 2022, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr - 4 p.).

Cet arrêté définit le cahier des charges des éco-organismes devant pourvoir à la collecte et au traitement des déchets d'activités de soins à risque infectieux, produits par les patients en autotraitement et les utilisateurs d'autotests (DASRI-PAT), et des déchets d'équipements électriques ou électroniques présentant un risque infectieux ou présentant un caractère perforant (DASRIe-PAT).

Il définit également le cahier des charges des systèmes individuels mis en place, le cas échéant, par des producteurs pour remplir individuellement leurs obligations de responsabilité élargie.

L'annexe 1 détaille le cahier des charges qui concerne les éco-organismes qui doivent pourvoir à la collecte et au traitement des DASRI-PAT et DASRIe-PAT, pour le compte des producteurs de dispositifs médicaux perforants, produits par les patients en autotraitement et les utilisateurs d'autotests qui leur ont transféré leur obligation de responsabilité élargie : écoconception des dispositifs médicaux perforants ; objectifs annuels de collecte des DASRI-PAT ; objectifs de collecte et de recyclage des DASRIe-PAT ; modalités de collecte et de traitement ; mise en œuvre, au moins une fois par an, de campagnes nationales et locales d'information et de sensibilisation, incitant les patients en autotraitement et les utilisateurs d'autotest, à rapporter leurs DASRI-PAT et DASRIe-PAT, auprès des officines de pharmacie ; contribution à des projets d'expérimentation relative au réemploi des contenants de collecte ou encore participation de l'éco-organisme aux projets de recherche et développement...

L'annexe 2 de l'arrêté détaille le cahier des charges relatifs aux systèmes individuels mis en place par les

producteurs, eux-mêmes, pour remplir leur obligation de collecte et de traitement des déchets issus de ses dispositifs médicaux perforants. Il renvoie directement aux articles R. 541-137 à R. 541-145 du Code de l'environnement.

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 30 octobre 2022 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel 5 novembre 2022, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2022/2127 de la Commission du 4 novembre 2022 accordant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides dénommée «Écolab UA BPF 1-Propanol» conformément au règlement (UE) no 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 285 du 7 novembre 2022, pp. 4-14.

Les articles 41 et 42 du règlement (UE) n° 528/2012 du 22 mai 2012 concernant la mise à disposition sur le marché et l'utilisation des produits biocides prévoit qu'un demandeur peut soumettre une demande d'autorisation de l'Union, pour des produits biocides qui ont des conditions d'utilisation similaires dans toute l'Union, en lieu et place d'une demande d'autorisation nationale et de reconnaissance mutuelle.

Dans ce cadre, une autorisation de l'Union octroyée par la Commission est valable dans toute l'Union européenne et donne aux entreprises la possibilité de placer leurs produits biocides sur le marché de toute l'Union, sans avoir à obtenir d'autorisation nationale spécifique. Dans chaque État membre, elle confère les mêmes droits et impose les mêmes obligations qu'une autorisation nationale.

Dans ce contexte, ce règlement fait état d'une autorisation de l'Union accordée, à la société Écolab Deutschland GmbH pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de la famille de produits biocides «Écolab UA BPF 1-Propanol».

La substance active contenue dans la famille de produits «Écolab UA BPF 1-Propanol» est le propan-1-ol (CAS

n°71-23-8) , qui figure sur la liste de l'Union des substances actives approuvées pour le type de produits 1 (Désinfectants pour l'hygiène humaine).

Le résumé des caractéristiques des produits biocides concernés par l'autorisation figure en annexe du règlement, à savoir :

- Le domaine d'utilisation (produit désinfectant à appliquer sur des mains visiblement propres, notamment pour zones de préparation des aliments (zones de cuisine industrielles, institutionnelles et hospitalières - sans contact avec les patients) ;
- Les mentions de danger et conseils de prudence ("liquide et vapeurs inflammables", "provoque des lésions oculaires graves", "peut provoquer somnolence ou vertiges", "porter un équipement de protection du visage", "éviter de respirer les vapeurs", "porter un équipement de protection des yeux"...);
- Les consignes d'utilisation ;
- Les mesures de gestion des risques ("éviter le contact avec les yeux", "en cas de remplissage, utiliser des gants et une protection oculaire"...);
- Les indications spécifiques relatives aux effets directs ou indirects, les instructions de premiers secours et les mesures d'urgence pour protéger l'environnement ;
- Les consignes pour une élimination sûre du produit et de son emballage ;
- Les conditions de stockage et la durée de conservation du produit, dans des conditions normales de stockage ("conserver à l'écart de la chaleur et des sources d'ignition", "conserver dans un endroit frais et bien ventilé", "maintenir le récipient fermé de manière étanche"...).

L'autorisation de l'Union est valable du 27 novembre 2022 au 31 octobre 2032.

Règlement d'exécution (UE) 2022/2253 de la Commission du 14 novembre 2022 accordant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides dénommée «Colgate-Palmolive Lactic acid PT 2» conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 297 du 17 novembre 2022, pp. 33-68.

Dans les mêmes conditions que le règlement européen présenté ci-dessus, ce règlement fait état d'une autorisation de l'Union accordée, à la société Colgate Palmolive Sp. Z.o.o, pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de la famille de produits biocides dénommée «Colgate-Palmolive Lactic acid PT 2».

La substance active contenue dans cette famille de produits est l'acide L-(+)-lactique (CAS n° 79-33-4), qui figure sur la liste de l'Union des substances actives approuvées pour les types de produits 2 (désinfectants et

produits algicides non destinés à l'application directe sur des êtres humains ou des animaux).

Le résumé des caractéristiques des produits biocides concernés ainsi que les conditions d'autorisation figurent dans les annexes du règlement, notamment les informations sur la composition de la famille de produits biocides, les mentions de danger et conseils de prudence, la description des utilisations, les conditions de stockage etc...

Règlement d'exécution (UE) 2022/2252 de la Commission du 11 novembre 2022 octroyant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides «Brenntag GmbH Propan-2-ol Product Family».

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 297 du 17 novembre 2022, pp. 1-32.

Dans les mêmes conditions que les règlements européens présentés ci-dessus, ce règlement fait état d'une autorisation de l'Union accordée à la société Brenntag GmbH, pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de la famille de produits biocides «Brenntag GmbH Propan-2-ol Product Family».

La substance active contenue dans cette famille de produits est le propan-2-ol (CAS n° 67-63-0), qui figure sur la liste de l'Union des substances actives approuvées pour les types de produits 1 (hygiène humaine), 2 (désinfectants et produits algicides non destinés à l'application directe sur des êtres humains ou des animaux) et 4 (surfaces en contact avec les denrées alimentaires et les aliments pour animaux).

Le résumé des caractéristiques des produits biocides concernés par l'autorisation, figure en annexe du règlement, à savoir : les formulations de la famille de produits, les mentions de danger et conseils de prudence, la description de l'utilisation les instructions de premiers secours ou encore les consignes pour une élimination sûre du produit et son emballage.

Règlement d'exécution (UE) 2022/2330 de la Commission du 28 novembre 2022 accordant une autorisation de l'Union pour le produit biocide unique dénommé «Christiansen LD Bednet» conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 308 du 29 novembre 2022, pp. 8-15.

Dans les mêmes conditions que le règlement européen présenté ci-dessus, ce règlement fait état d'une autorisation de l'Union accordée la société Christiansen SARL pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide unique dénommé «Christiansen LD Bednet».

La substance active contenue dans ce produit biocide est la perméthrine (CAS n° 52645-53-1) qui figure sur la

liste de l'Union des substances actives approuvées pour le type de produits 18 (insecticides, acaricides et produits utilisés pour lutter contre les autres arthropodes).

Le résumé des conditions d'autorisation (autorisation réservée à une moustiquaire traitée par le produit pour une taille maximale de 21,2 m²) ainsi que les caractéristiques du produit biocide concerné, figurent dans les annexes du règlement, notamment le nom commercial, les mesures de gestion des risques, la description des utilisations, les conditions de stockage etc...

Décision d'exécution (UE) 2022/2298 de la Commission du 23 novembre 2022 reportant la date d'expiration de l'approbation du propiconazole en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 304 du 24 novembre 2022, pp. 85-86.

Le propiconazole (CAS n° 60207-90-1) est une substance active utilisée dans les formulations de produits de préservation du bois. Il a été inscrit à l'annexe I de la directive 98/8/CE du Parlement européen et du Conseil, en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 8. En application de l'article 86 du règlement (UE) n° 528/2012, il a donc été réputé approuvé au titre dudit règlement jusqu'au 31 mars 2020, sous réserve des exigences énoncées à l'annexe I de la directive 98/8/CE.

Une demande de renouvellement de l'approbation du propiconazole, en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, a été introduite. L'autorité compétente d'évaluation de la Finlande a informé, la Commission européenne, qu'elle avait décidé qu'une évaluation exhaustive de la demande était nécessaire.

En effet, le propiconazole étant classé comme substance toxique pour la reproduction de catégorie 1B, au titre du règlement (CE) n° 1272/2008, et étant également considéré comme ayant des propriétés perturbant le système endocrinien susceptibles d'entraîner des effets indésirables chez l'homme, il remplit les critères d'exclusion fixés au règlement (UE) n° 528/2012, selon lesquels les substances actives cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques catégories 1A ou 1B, les perturbateurs endocriniens, les substances persistantes, bioaccumulables et toxiques (PBT) et les substances très persistantes et très bioaccumulables (vPvB) ne peuvent faire l'objet d'une approbation.

Des dérogations à la non approbation de principe sont cependant possibles et les Etats membres peuvent approuver une substance active, pour une période maximale de cinq ans et pour des utilisations restreintes,

s'il est démontré que la substance active satisfait à certaines conditions (notamment risques négligeables, la substance active est essentielle pour des raisons de santé publique ou environnementales, ou une interdiction engendrerait des conséquences disproportionnées pour la société) et qu'il n'existe aucune substance de substitution.

Dans ce contexte d'évaluation exhaustive, il s'avère que l'examen du respect, par le propiconazole des conditions de dérogation aux critères d'exclusion de l'approbation, ne pourra pas être achevé avant la date d'expiration de l'approbation actuelle.

C'est pourquoi, dans ce texte, la Commission européenne décide de reporter, une nouvelle fois, et cette fois-ci au 31 décembre 2023, la date d'expiration de l'approbation du propiconazole, en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, afin de laisser suffisamment de temps pour l'examen de la demande de renouvellement de l'approbation de la substance active.

Décision d'exécution (UE) 2022/2325 de la Commission du 24 novembre 2022 n'approuvant pas la 1,2-benzisothiazol-3(2H)-one en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides du type 10 conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 307 du 28 novembre 2022, pp. 267-268.

Dans cette décision, la Commission n'approuve pas la 1,2-benzisothiazol-3(2H)-one (CAS n° 2634-33-5), en tant que substance active destinée à être utilisée dans des produits biocides du type 10 (produits de protection des matériaux de construction).

Décision d'exécution (UE) 2022/2326 de la Commission du 24 novembre 2022 n'approuvant pas l'épsilon-métofluthrine en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides du type 19 conformément au règlement (UE) no 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne, n° L 307 du 28 novembre 2022, pp. 269-270.

Dans cette décision, la Commission n'approuve pas l'épsilon-métofluthrine (CAS n° 240494-71-7) en tant que substance active destinée à être utilisée dans des produits biocides du type 19 (répulsifs et appâts).

Décision d'exécution (UE) 2022/2327 de la Commission du 24 novembre 2022 n'approuvant pas la chloramine B en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides des types 2, 3, 4 et 5 conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. *Journal officiel de l'Union européenne*, n° L 307 du 28 novembre 2022, pp. 271-272.

Dans cette décision, la Commission n'approuve pas la chloramine B (CAS n° 127-52-6), en tant que substance active destinée à être utilisée dans des produits biocides des types 2 (désinfectants et produits algicides non destinés à l'application directe sur des êtres humains ou des animaux), 3 (hygiène vétérinaire), 4 (surfaces en contact avec les denrées alimentaires et les aliments pour animaux) et 5 (eau potable).

Limitation d'emploi

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

Commission européenne. *Journal officiel de l'Union européenne*, n° C 420 du 3 novembre 2022, pp. 5-6.

L'annexe XIV du règlement n° 1907/2006 Reach recense les substances chimiques identifiées comme extrêmement préoccupantes soumises à autorisation, car elles présentent un risque particulièrement élevé pour la santé humaine ou l'environnement, de par notamment, leurs propriétés intrinsèques.

Les substances listées dans cette annexe bénéficient d'une autorisation temporaire d'utilisation qui prend fin à la date d'expiration indiquée. Au-delà de cette date, la mise sur le marché ou l'utilisation de la substance va être interdite, à moins qu'un fabricant, un importateur ou une entreprise qui utilise la substance dans l'exercice de ses activités industrielles ou commerciales (utilisateur en aval) n'ait obtenu, de la Commission européenne, une autorisation d'utilisation assortie d'une prolongation spécifique pour certains usages déterminés.

Le 4-(1,1,3,3-Tétraméthylbutyl)phénol, éthoxylé(4-tert-OPnEO), classé comme produit possédant des propriétés perturbant le système endocrinien, est listé dans l'annexe XIV du règlement Reach, avec une date d'expiration de l'autorisation au 4 janvier 2021.

Dans ce contexte, ce document fait état d'une série d'autorisations individuelles accordées par la Commission européenne à une entreprise française (Idexx Montpellier SA).

Cette entreprise est ainsi notamment autorisée à utiliser de façon industrielle du 4-tert-OPnEO, comme détergent dans la fabrication technique de tests de diagnostic in vitro vétérinaires de plaque ELISA (revêtement de plaques), afin d'éviter la liaison non spécifique des macromolécules indésirables, un mélange à base de trioxyde de chrome, destiné au traitement de surface de composants rotatifs critiques pour la sécurité de moteurs d'avions civils et militaires, dont la défaillance menace la navigabilité.

Cette autorisation octroyée est valable jusqu'à ce que la Commission décide de modifier ou de retirer l'autorisation dans le cadre d'une révision. Pour en bénéficier, le titulaire de l'autorisation devra introduire un rapport de révision au moins dix-huit mois avant l'expiration de la période limitée de révision qui est fixée, ici, au 4 janvier 2033.

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

Commission européenne. *Journal officiel de l'Union européenne*, n° C 420 du 3 novembre 2022, pp. 7-8.

Dans le même contexte que celui décrit pour la décision présentée ci-dessus, ce document fait état notamment d'une autorisation individuelle accordée, par la Commission européenne, à une entreprise française Delpharme Biotech.

Cette entreprise est ainsi autorisée, à utiliser de façon industrielle, du 4-(1,1,3,3-Tétraméthylbutyl)phénol, éthoxylé (4-tert-OPnEO), en tant qu'agent tensioactif dans un tampon de lyse, pour la libération de protéines et d'antigènes provenant du matériel biologique utilisé dans la fabrication de trois dispositifs vétérinaires de diagnostic in vitro SERELISA, pour la détection de maladies infectieuses chez les animaux d'élevage.

Cette autorisation octroyée est valable jusqu'à ce que la Commission décide de modifier ou de retirer l'autorisation dans le cadre d'une révision. Pour en bénéficier, le titulaire de l'autorisation devra introduire un rapport de révision au moins dix-huit mois avant l'expiration de la période limitée de révision qui est fixée, ici, au 4 janvier 2031.

Risques mécaniques et physiques

BTP

Arrêté du 29 août 2022 portant création de la spécialité « étancheur du bâtiment et des travaux publics » de certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance.

Ministère chargé de l'Education nationale, Journal officiel du 29 novembre 2022, texte n° 7 (www.legifrance.gouv.fr - 46 p.).

Cet arrêté mentionne la création du certificat d'aptitude professionnelle d'étancheur du bâtiment et des travaux publics.

Le référentiel de compétences de la spécialité est décrit en détail, qu'il s'agisse d'objectifs de formation ou de compétences terminales évaluables lors de la certification.

Parmi celles-ci figurent notamment : l'identification des dangers propres à l'intervention sur un chantier, l'application des mesures de prévention prévues ou nécessaires, l'installation d'une signalisation temporaire ; l'alerte en cas de situation dangereuse ; l'intervention à proximité des réseaux, en respectant les prescriptions réglementaires et les autorisations nécessaires ou encore l'utilisation en sécurité d'échafaudages qu'ils soient de pied, roulants ou des plates formes individuelles roulantes légères...

Par ailleurs, parmi les savoirs associés au titre professionnel, figure la prévention des risques professionnels. Les thématiques qui y sont associées sont la connaissance des acteurs de la prévention des risques, les documents de la prévention des risques, l'identification des dangers, l'analyse des risques, les mesures de prévention adaptées au métier, l'application des principes de sécurité physique et d'économie d'effort adaptés au métier, le champ d'intervention du sauveteur secouriste du travail, les risques des agents chimiques CMR comme l'amiante ou le plomb, les risques électriques, les risques liés au travail en hauteur ou encore les risques liés à l'intervention à proximité des réseaux.

RISQUE MECANIQUE

Machines et équipements de travail

Arrêté du 29 août 2022 portant création de la spécialité « menuisier aluminium-verre » de certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance.

Ministère chargé de l'Education nationale, Journal officiel du 29 novembre 2022, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr - 44 p.).

Cet arrêté mentionne la création du certificat d'aptitude professionnelle de menuisier aluminium-verre.

Le référentiel de compétences de la spécialité est décrit en détail, qu'il s'agisse d'objectifs de formation ou de compétences terminales évaluables lors de la certification.

Parmi celles-ci, figurent en particulier :

- *l'identification des dangers propres à l'intervention sur un chantier (l'information des partenaires professionnels, du client ou usager, des riverains ; l'établissement ou la consultation des documents relatifs à la sécurité et protection de la santé ; la connaissance des matériels et des outillages et des normes et recommandations relatives à la manutention des charges) ;*
- *la mise en œuvre d'une démarche de prévention dans l'environnement de travail (installation du poste de travail selon des modalités garantissant la sécurité et la protection de la santé, installation et maintien en place des protections collectives, utilisation d'équipements de protection individuelle adaptés, installation d'une signalisation temporaire) ;*
- *l'alerte en cas de situation dangereuse ;*
- *l'intervention à proximité des réseaux en respectant les prescriptions réglementaires et les autorisations nécessaires ;*
- *l'utilisation en sécurité d'un échafaudage de pied fixe (respect de la recommandation R 408, règles d'accès et de circulation sur l'échafaudage, respect de la charge autorisée sur l'échafaudage ...).*

Par ailleurs, parmi les savoirs associés au titre professionnel, figure la prévention des risques professionnels (connaissance des acteurs de la prévention des risques, documents de la prévention des risques, identification des dangers, analyse des risques, mesures de prévention adaptées au métier, application des principes de sécurité physique et d'économie d'effort adaptés au métier, champ d'intervention du sauveteur secouriste du travail, risques des agents chimiques CMR comme l'amiante ou le plomb, risques électriques, risques liés au travail en hauteur ou encore risques liés à l'intervention à proximité des réseaux).

RISQUE PHYSIQUE

Equipement sous pression

Arrêté du 11 octobre 2022 portant création de la spécialité « maintenance des équipements thermiques individuels » de mention complémentaire et fixant ses modalités de délivrance.

Ministère chargé de l'Éducation nationale, Journal officiel du 29 novembre 2022, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr - 26 p.).

Cet arrêté mentionne la création d'une qualification professionnelle relative à la maintenance des équipements thermiques individuels.

Le référentiel de compétences associées au titre professionnel sont détaillées.

Ainsi parmi les savoirs associés, figure la prévention des risques professionnels (connaissances relatives aux acteurs de la prévention des risques, aux documents de la prévention des risques, à l'identification des dangers, l'analyse des risques, les mesures de prévention, aux mesures de prévention adaptées au métier, à l'application des principes de sécurité physique et d'économie d'effort adaptés au métier, au champ d'intervention du sauveteur secouriste du travail, aux risques des agents chimiques CMR ou encore aux risques électriques).

Equipements radioélectriques

Décision d'exécution (UE) 2022/2191 de la Commission du 8 novembre 2022 concernant les normes harmonisées relatives aux équipements radioélectriques élaborées à l'appui de la directive 2014/53/UE du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 289 du 10 novembre 2022, pp. 7-33.

Cette décision de la Commission européenne établit une nouvelle liste de normes européennes harmonisées dont le respect par les fabricants donne présomption de conformité aux exigences essentielles qui sont énoncées par la directive 2014/53/UE relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché d'équipements radioélectriques.

Textes officiels

environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

POLLUANTS ORGANIQUES PERSISTANTS

Règlement délégué (UE) 2022/2291 de la Commission du 8 septembre 2022 modifiant l'annexe I du règlement (UE) 2019/1021 du Parlement européen et du Conseil concernant les polluants organiques persistants en ce qui concerne l'hexachlorobenzène.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 303 du 23 novembre 2022, pp 19-21.

Les polluants organiques persistants (POP) sont des substances organiques qui possèdent des propriétés toxiques, résistent à la dégradation, s'accumulent dans les organismes vivants et sont propagés par l'air, l'eau et les espèces migratrices, par-delà les frontières internationales et déposés loin de leur site d'origine, où ils s'accumulent dans les écosystèmes terrestres et aquatiques.

Cette menace pour la santé et pour l'environnement a conduit à un encadrement réglementaire de leur utilisation.

Ainsi, la Convention des Nations Unies sur les POP (Convention de Stockholm) de 2001 a pour objet de contrôler et éliminer une série de POP qu'ils soient

présents dans des produits, émis par des processus ou contenus dans des déchets.

Dans l'Union européenne, le règlement UE n° 2019/1021 du 20 juin 2019 est l'instrument juridique qui a pour objet de mettre fin à la fabrication, à la mise sur le marché et à l'utilisation des POP dont la fabrication est intentionnelle.

Il les classe dans trois annexes, selon que leur utilisation et leur production doivent être éliminées (annexe A), doivent être restreintes (annexe B) ou que leur émission non contrôlée dans l'environnement doit être réduite, voire éliminée (annexe C).

Des dérogations existent cependant. Ainsi, une substance interdite peut toutefois être présente en tant que contaminant à l'état de trace non intentionnel, notamment si sa concentration n'est pas supérieure à une valeur qui peut être fixée à l'annexe I du règlement POP.

La fabrication, la mise sur le marché et l'utilisation de l'hexachlorobenzène (CAS n° 118-74-1), qu'il soit seul ou dans des substances, mélanges ou articles, sont actuellement interdites en vertu de ce règlement, sans valeur limite relative à sa présence en tant que contaminant non intentionnel à l'état de trace.

La Commission a établi toutefois la présence d'hexachlorobenzène en tant qu'impureté dans certaines substances et certains mélanges et articles, notamment les pesticides, les solvants chlorés, les encres, les revêtements, les peintures et les toners, les applications dans les secteurs du bois et du textile et les matières plastiques.

Dans ce contexte et afin de clarifier la situation juridique, ce règlement européen du 8 septembre 2022 fixe une valeur limite de 10 mg/kg (0,001 % en masse), pour la présence d'hexachlorobenzène, comme contaminant non intentionnel à l'état de trace dans les substances, mélanges ou articles.

La présence de trace d'hexachlorobenzène dans les substances, articles ou mélanges est donc tolérée seulement si sa concentration est égale ou inférieure à 10 mg/kg (0,001% en poids).

INSTALLATIONS CLASSEES

Elevage

Arrêté du 18 octobre 2022 modifiant l'arrêté du 4 octobre 2010 relatif à la prévention des risques accidentels au sein des installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation et l'arrêté du 27 décembre 2013 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations relevant du régime de l'autorisation au titre des rubriques nos 2101 et 3660 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 9 novembre 2022, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.)

Vient de paraître...

INSPECTION DU TRAVAIL : BILAN 2021 ET PREMIÈRES TENDANCES 2022. PERSPECTIVE 2023

Direction générale du Travail. Novembre 2022 - 14 pages

Comme chaque année, le ministère chargé du Travail a présenté aux partenaires sociaux le bilan de l'action de l'inspection du travail en 2021 ainsi que les premières tendances pour 2022.

Le plan d'action national 2020-2022 portait sur 4 axes :

- le contrôle des règles qui encadrent le détachement des travailleurs ;
- la lutte contre le travail illégal ;
- l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- la santé au travail avec notamment le risque amiante, les chutes de hauteur, les établissements type Seveso et la prévention du risque de la Covid-19.

En 2022, la lutte contre la précarité a également été intégrée comme nouvelle priorité d'actions des services de l'inspection du travail (garantie des droits fondamentaux et lutte contre les recours abusifs aux contrats précaires).

Bilan chiffré des interventions en 2021

En 2021, les agents de contrôle de l'inspection du travail ont réalisé 255 647 interventions avec notamment 38 987 en matière de travail illégal, 31 520 en matière de chutes de hauteur, 16 083 en matière de détachement, 13 886 en matière

d'amiante et 13 055 en matière d'égalité professionnelle. La mobilisation dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19 a donné lieu à 30 013 interventions.

Concernant le type d'interventions, 68 % ont eu lieu dans des entreprises de moins de 50 salariés, principalement dans les secteurs de la construction (27 %), de l'industrie (13 %) et du commerce (12 %). Environ 60 % des interventions ont eu lieu sur site (131 582 établissements concernés).

Concernant les suites d'intervention en 2021, la grande majorité sont des lettres d'observations (157 061 lettres).

On dénombre également 4 619 procès-verbaux, 5 677 mises en demeure et près de 5 368 arrêts de chantier ou d'activité. Ces chiffres sont en hausse par rapport à 2020.

Certains manquements ont été sanctionnés par des sanctions administratives : amendes et fermetures administratives (2160 décisions de sanctions notifiées en 2021 contre 1822 en 2020). En 2021, les amendes ont atteint un montant total de près de 11,2 millions d'euros avec un montant moyen de 1047 euros par décision. Ces sanctions concernaient principalement la durée du travail, le détachement et la carte BTP.

Bilan thématique 2021

Sont également détaillées les actions menées par l'inspection du travail sur les thèmes suivants :

- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- contrôle du travail détaché ;
- lutte contre la précarité ;
- amiante : repérage avant travaux ;
- chutes de hauteur.

Actions prioritaires 2023

Le nouveau plan d'action pour 2023 va impliquer l'ensemble des échelons du système d'inspection du travail.

L'accent sera mis sur une présence forte des agents sur les lieux de travail et l'organisation d'actions collectives via des campagnes nationales et locales.

Les actions prioritaires visent une série de thèmes à savoir :

- la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles notamment : risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante et plus largement les risques chimiques et cancérigènes, mutagènes et

reprotoxiques (CMR) ; risques liés à l'utilisation des équipements de travail et aux engins de levage ; risques liés aux travaux en hauteur ; risques électriques ; risques d'ensevelissement ; risques de troubles musculo-squelettiques ;

- la lutte contre les fraudes : dissimulation d'heures de travail ; prêt illicite de main d'œuvre et marchandage ; faux statuts ; fraude à l'établissement dans le cadre du détachement ;
- la réduction des inégalités femmes-hommes : égalité salariale ; conditions de travail des femmes ; discriminations à l'embauche, dans l'emploi, en retour de congé maternité ; harcèlement sexuel et moral ;
- la protection des salariés vulnérables : salariés en contrat précaire (CDD, travail temporaire) ; salariés en temps partiel ; jeunes travailleurs, apprentis ou stagiaires ; travailleurs de nationalité étrangère, en situation de détachement ou dépourvus de titre de travail ;
- le dialogue social : mise en place et bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel ; respect des obligations relatives au dialogue social.

Questions parlementaires

INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE R. 4624-19 DU CODE DU TRAVAIL

Question n° 03151 du 13 octobre 2022

Mme Pascale Gruny attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur l'interprétation de l'article R. 4624-19 du code du travail (modifié par l'article 1 du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016) qui dispose que « toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail dans le respect du protocole mentionné à l'article L. 4624-1. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ». Certains médecins du travail ou professionnels de santé au travail divergent sur l'interprétation de cette disposition en ce qui concerne les femmes enceintes. Certains considèrent qu'après une visite d'information et de prévention, une femme enceinte doit être obligatoirement et immédiatement orientée vers le médecin du travail (ou très prochainement en fonction du planning dudit médecin), et qu'elle doit être informée qu'à tout moment, celle-ci peut bénéficier d'une visite avec un médecin du travail. D'autres avancent le caractère flou de cette disposition et considèrent que si elle est en bonne santé et que son poste n'est pas « dangereux » pour sa santé et son état, il n'est pas indispensable de l'orienter vers son médecin du travail. Aussi, elle lui demande de bien vouloir clarifier le sens exact de cette disposition.

Réponse. Dans sa nouvelle rédaction issue du décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail, l'article R. 4624-19 dispose bien que la réorientation vers le médecin du travail n'est pas systématique et que celle-ci n'est effective que si la femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante le souhaite. Cette évolution a pour effet d'éviter la réalisation de doubles visites qui ne se justifient pas d'un point de vue strictement médical. Cette interprétation est en outre cohérente avec le cadre général des possibilités de délégations de visites aux infirmiers de santé au travail prévues à l'article R. 4624-13 du code du travail. Ce cadre prévoit que l'ensemble du suivi individuel des travailleurs peut être réalisé par un infirmier de santé au travail, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement et des visites réalisées dans le cadre de la surveillance post-exposition ou post-professionnelle définies à l'article R. 4624-28-1. L'article R. 4624-13 fixe plusieurs encadrements à cette possibilité de délégation. Il est notamment précisé que le travailleur est systématiquement orienté vers un médecin du travail lorsqu'il doit faire l'objet d'un avis ou de propositions reposant sur des éléments de nature médicale (par exemple, un avis d'inaptitude ou une proposition d'aménagement de poste ou du temps de travail) et que l'infirmier peut décider d'orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail lorsqu'il l'estime nécessaire, par exemple lorsque la dégradation de l'état de santé du salarié le justifie ou lorsqu'il identifie un risque d'inaptitude. En résumé, le droit en vigueur ne prévoit plus une réorientation systématique vers le médecin du travail pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitante à l'issue de la visite d'information et de prévention. Le cadre juridique reste néanmoins suffisamment protecteur pour celles-ci grâce à plusieurs autres modalités de réorientation vers un médecin du travail qui

garantissent une prise en charge adaptée de leur état de santé (articles R. 4624-19 et R. 4623-14 du Code du travail).

**Réponse publiée au JO "Sénat" du 24/11/2022 -
page 5976**

Jurisprudence

INAPTITUDE ET CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Cour de cassation (chambre sociale) 16 novembre 2022, 21-17.255

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié embauché en 2008 en qualité de référent formation est placé en arrêt de travail du 17 janvier au 11 juin 2017, puis de nouveau à compter du 9 octobre 2017.

Le 4 décembre 2017, le médecin du travail rend un avis d'inaptitude rédigé comme suit :

« inapte - étude de poste et étude des conditions de travail réalisées le 15/11/2017 échange avec l'employeur - l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Le 26 décembre 2017, le salarié est licencié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Le salarié saisit alors les tribunaux pour contester, notamment, son licenciement.

La Cour d'appel fait droit à sa demande et juge que l'employeur n'ayant pas consulté les délégués du personnel préalablement au licenciement, celui-ci se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En effet l'employeur aurait ainsi méconnu les dispositions relatives au reclassement des salariés inaptés.

L'entreprise forme alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation, ainsi saisie, estime alors que :

- L'article L. 1226-2 du Code du travail impose effectivement à l'employeur de recueillir l'avis des délégués du personnel sur la proposition de reclassement faite au salarié déclaré inapte, proposition d'un emploi approprié à ses capacités et prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.
- L'article L. 1226-2-1 dispose, quant à lui, que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie, soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du

refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

En effet, il s'ensuit que lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel.

La Cour d'appel a donc fait une lecture combinée de ces deux articles qui est erronée.

En l'espèce le médecin du travail ayant précisé dans son avis que : « l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur n'était pas tenu de rechercher un reclassement et donc de consulter les délégués du personnel.

La Cour de cassation casse donc l'arrêt d'appel.

Nota Bene : depuis la réforme des instances représentatives du personnel de 2017, les délégués du personnel tels que visés par cet arrêt n'existent plus. Cependant, la solution apportée par cet arrêt de la Cour de cassation est transposable au comité économique et social, la nouvelle rédaction de l'article L.1226-2 précisant que l'employeur doit recueillir l'avis du CSE quant aux propositions de reclassement faites au salarié inapte.

CHUTES DE HAUTEUR – FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Cour de cassation (deuxième chambre civile), 22 septembre 2022, pourvoi n° 20-23725

(Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr)

Un salarié qui exécutait des travaux de peinture, en partie en hauteur, à l'aide d'un escabeau, a été victime d'un accident du travail.

La caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) a pris en charge cet accident au titre de la législation professionnelle.

La victime a ensuite saisi une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale afin que soit reconnue la faute inexcusable de son employeur.

La Cour d'appel l'a déboutée de ses demandes.

En effet, les juges du fond ont retenu qu'il ressortait des deux photographies produites par l'employeur qu'un « grand escabeau sécurisé » avait été mis à la disposition du salarié. Ils ajoutent que :

- cet escabeau pouvait se régler en hauteur ;
- la victime ne rapportait pas la preuve que ce dispositif n'était pas adapté pour peindre la partie intermédiaire du bâtiment.

L'arrêt d'appel en déduit que, si l'employeur avait ou aurait dû avoir connaissance d'un risque de chute lié à l'exécution d'un travail de peinture, pour partie en hauteur, il n'était pas

établi qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié du risque de chute de hauteur.

La victime introduit alors un pourvoi en cassation.

Elle reprochait à la Cour d'appel de l'avoir déboutée de ses demandes sans avoir recherché, comme elle le demandait :

- si l'employeur avait mis en œuvre des mesures d'identification et de prévention des risques liés à l'exécution de travaux temporaires en hauteur et aux équipements de travail utilisés à cette fin ;
- et, plus généralement, si l'employeur avait mis en place des actions d'information, de formation, ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel sur ce point et renvoie l'affaire et les parties devant une autre Cour d'appel, qui devra statuer sur l'existence ou non d'une faute inexcusable.

Elle rend son arrêt au visa des articles L. 452-1 du Code de la sécurité sociale (CSS) (indemnisation de la faute inexcusable), et L. 4121-1 (obligation

générale de sécurité), L. 4121-2 (principes généraux de prévention) et L. 4121-3 (évaluation des risques) du Code du travail.

Elle rappelle qu'il résulte des articles L. 452-1 du CSS et des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du CT que le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé, à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur, a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Elle souligne également qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du CT, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, ces mesures comprenant notamment des actions d'information et de formation.

Enfin, elle rappelle que, aux termes de l'article L. 4121-3 du CT, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail.

Au regard de ces dispositions, la Cour de cassation va dans le sens des arguments développés par la victime et décide que la Cour d'appel ne pouvait pas la débouter de ses demandes sans avoir recherché, comme elle y avait été invitée, si l'employeur avait identifié et évalué les risques de chute auquel était exposé le salarié dans l'exécution des travaux de peinture qui lui avaient été confiés et s'il avait mis en place des actions d'information, de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés.

ANNULATION DE LA CLASSIFICATION DU DIOXYDE DE TITANE EN TANT QUE SUBSTANCE CANCÉROGÈNE

Tribunal de la Cour de justice de l'Union européenne (neuvième chambre élargie), 23 novembre 2022, affaires jointes T-279/20, T-288/20 et T-283/20, CWS Powder Coatings/Commission

(Consultable sur le site <https://eur-lex.europa.eu>)

Le dioxyde de titane est une substance chimique inorganique, qui peut se trouver dans la nature ou être produite industriellement et qui est utilisée, notamment sous la forme d'un pigment blanc, pour ses propriétés colorantes et couvrantes, dans divers produits, tels que les peintures, les matériaux de revêtement, les vernis, les plastiques, le papier laminé, les cosmétiques, les médicaments ou les jouets.

En 2016, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) a soumis à l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) un dossier proposant la classification et l'étiquetage harmonisés du dioxyde de titane en tant que substance cancérogène de catégorie 1B par inhalation (Carc. 1B, H350i).

Le comité d'évaluation des risques (CER) de l'ECHA a ensuite rendu un avis qui concluait à la

classification du dioxyde de titane en tant que substance cancérogène de catégorie 2, avec la mention de danger « H 351 (inhalation) ».

Sur la base de l'avis du CER, la Commission européenne a adopté le règlement 2020/217 du 4 octobre 2019 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008, par lequel elle a procédé à la classification et à l'étiquetage harmonisés du dioxyde de titane, en reconnaissant que cette substance était suspectée d'être cancérogène pour l'homme, par inhalation, sous forme d'une poudre contenant 1 % ou plus de particules d'un diamètre inférieur ou égal à 10µm. Le règlement ajoutait, de plus, une série de notes spécifiques mentionnant notamment le fait que la classification en tant que cancérogène par inhalation s'appliquait uniquement aux mélanges sous forme de poudre contenant 1 % ou plus de dioxyde de titane qui se présentait

sous la forme de particules ou qui était incorporé dans des particules ayant un diamètre aérodynamique $\leq 10 \mu\text{m}$.

Différentes entreprises établies en Allemagne et au Royaume Uni ont alors, en leur qualité de fabricantes, d'importatrices, d'utilisatrices en aval ou de fournisseurs de dioxyde de titane, introduit un recours devant le Tribunal de la Cour de justice de l'Union européenne, tendant à l'annulation partielle du règlement 2020/217.

Au soutien de leur demande, elles faisaient valoir, en substance, que la classification et l'étiquetage contestés étaient entachés d'erreurs manifestes d'appréciation et qu'ils ne respectaient pas les critères établis par le règlement n° 1272/2008 pour la classification d'une substance comme cancérigène.

Le Tribunal réuni en chambre élargie accueille la demande des parties et annule le règlement délégué de la Commission 2020/217 en ce qu'il concerne la classification et l'étiquetage harmonisés du dioxyde de titane en tant que substance cancérigène par inhalation sous certaines formes de poudre.

Il juge notamment que l'exigence de fonder la classification d'une substance cancérigène sur les études fiables et acceptables n'était pas satisfaite.

A noter : Suite à l'arrêt du tribunal, un pourvoi limité aux questions de droit peut être formé devant la Cour de justice, dans un délai de deux mois et 10 jours à compter de sa notification. La décision annulant le règlement ne prendra effet :

- qu'à compter de l'expiration du délai de deux mois durant lequel un pourvoi peut être formé ;
- ou, si un pourvoi a été introduit dans ce délai, à compter du rejet de celui-ci.