

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – FEVRIER 2023

## FOCUS

Le statut des travailleurs handicapés admis en Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Page 3

## PRÉVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Les conditions de mise en œuvre de l'essai encadré pour les salariés agricoles sont précisées par décret

Page 8

## INTERNES EN MÉDECINE

Création d'une pénalité financière pour les hôpitaux qui ne respectent pas les règles de temps de travail des étudiants de troisième cycle de médecine, d'odontologie et de pharmacie

Page 9

## MÉTHODES DE MANAGEMENT POUVANT NUIRE A LA SANTÉ DE SALARIÉS

La Cour de Cassation estime que le licenciement pour faute grave d'un directeur est justifié

Page 17

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 site de l'année 2010 l'ouverture et l'état de l'année 2010 et les efforts pour les entreprises par concours externe dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté n° 2010-10 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 de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 25 mai 2010

Journal officiel  
de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

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

CIRCULAIRE

## Sommaire

<b>Focus</b> _____	<b>3</b>
Le statut des travailleurs handicapés admis en Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT).	
<b>Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)</b> _____	<b>8</b>
Prévention - Généralités _____	8
Risques biologiques et chimiques _____	10
Risques mécaniques et physiques _____	12
<b>Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile</b> _____	<b>14</b>
Sécurité civile _____	14
<b>Vient de paraître...</b> _____	<b>15</b>
PUBLICATIONS INRS :	
Focus juridique - Le dossier médical en santé au travail : quelles évolutions ?	
Droit en pratique – Les actions sur le milieu de travail des services de prévention et de santé au travail.	
<b>Jurisprudence</b> _____	<b>16</b>
Inaptitude et reclassement au sein du groupe.	
Licenciement pour faute grave et méthodes de management pouvant nuire à la santé de salariés.	



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

# focus

## Le statut des travailleurs handicapés admis en Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Cour de cassation, chambre sociale, 14 décembre 2022, 21-10.263

### Faits et procédure

Dans cette affaire, un travailleur handicapé avait signé un contrat de soutien et d'aide par le travail avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) géré par une association hospitalière.

Cette admission avait été faite à la suite d'une décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Quatre ans après son intégration au sein de l'établissement, le travailleur handicapé est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, avec une dispense pour l'employeur de rechercher un poste de reclassement. Le médecin considérait en effet que « tout maintien du salarié dans un emploi aurait été gravement préjudiciable ». Aucun autre emploi adapté à ses capacités ne lui a donc été proposé.

Quelques temps après, sur demande de l'ESAT, la CDAPH décida de sortir ce travailleur des effectifs de l'établissement.

Le travailleur handicapé a alors formé un recours gracieux, à la suite duquel, la CDAPH l'a réorienté au sein de l'ESAT. Mais l'établissement refusa à deux reprises de le réintégrer.

C'est dans ce contexte, que le travailleur handicapé a assigné l'ESAT, devant le tribunal de grande instance, aux fins de solliciter la condamnation de celui-ci à le réintégrer dans ses effectifs de manière rétroactive et à lui verser la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de sa sortie des effectifs.

**A noter :** La CDAPH oriente vers les ESAT des personnes handicapées ayant une capacité de travail réduite par rapport à des personnes valides et dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante et justifie l'admission en ESAT. Cette commission est la seule compétente pour désigner l'ESAT accueillant la personne handicapée. La désignation s'impose à l'établissement qui ne peut revenir dessus sans décision préalable de la CDAPH. Une révision de la décision d'orientation peut être prise par la commission, à la demande de l'ESAT lorsque l'évolution de l'état ou la situation du travailleur handicapé a évolué<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Article L. 241-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

---

### Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel confirma la décision rendue par le Juge des référés en première instance et :

- ordonna la réintégration du salarié dans les effectifs de l'ESAT, ainsi que la poursuite des relations contractuelles selon les termes du contrat initial ;
- condamna l'association à régler au travailleur les arriérés de rémunération.

---

### Décision de la Cour de cassation

Contestant l'arrêt rendu par la Cour d'appel, l'association hospitalière forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et rappelle tout d'abord que la CDAPH est compétente pour désigner les ESAT concourant à l'accueil des adultes handicapés. Cette désignation s'impose à tout établissement ou service dans la limite de sa spécialité au titre de laquelle il a été autorisé. Lorsque l'évolution de son état ou de sa situation le justifie, l'adulte handicapé, l'établissement ou bien le service, peut demander la révision de la décision d'orientation prise par la commission. En tout état de cause, l'établissement ou le service ne peut mettre fin, de sa propre initiative, à l'accompagnement sans décision préalable de la commission.

La Cour précise ensuite que les ESAT sont bien soumis aux règles de la médecine du travail issues du Code du travail. Mais aux termes de l'article L. 311-4 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées par la CDAPH vers un ESAT sont usagers de cet établissement et ne sont pas liés à celui-ci par un contrat. Elles n'ont pas le statut de salarié soumis au Code du travail et ne peuvent faire l'objet d'un licenciement. Il en résulte que l'ESAT ne peut pas rompre le contrat du travailleur pour inaptitude.

La chambre sociale approuve ainsi la Cour d'appel d'avoir :

- dit que l'ESAT n'a pas le pouvoir de rompre le contrat du travailleur handicapé en application des articles L. 1226-2 et suivants du Code du travail<sup>2</sup>, une telle décision appartenant exclusivement à la CDAPH ;
- ordonné à la fois la réintégration de l'intéressé dans les effectifs de l'ESAT et le versement des arriérés de rémunération.

Cette décision est l'occasion de faire le point sur le rôle et les missions des CDAPH et des ESAT dans l'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que sur les dispositions spécifiques en matière de santé et sécurité au travail applicables à ces travailleurs.

---

### Rôles et missions des CDAPH

La CDAPH a été créée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette commission est notamment compétente pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- apprécier si la capacité de travail de la personne handicapée justifie l'attribution du complément de ressources mentionné à l'article L. 821-1-1 du Code de la sécurité sociale ;
- reconnaître, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies par le Code du travail ;

---

<sup>2</sup> Il s'agit des articles relatifs à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

Lorsqu'elle se prononce sur l'orientation de la personne handicapée et lorsqu'elle désigne les établissements ou services susceptibles de l'accueillir, la commission est tenue de proposer à la personne handicapée un choix entre plusieurs solutions adaptées.

---

### Rôles des établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Les ESAT relèvent du milieu « protégé », par opposition au milieu « ordinaire » de travail.

Ce sont des établissements destinés à accueillir à temps plein ou à temps partiel, des adultes handicapés qui ne peuvent, momentanément ou durablement, travailler ni dans les entreprises ordinaires ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social<sup>3</sup>.

Au titre de leur mission de soutien médico-social et éducatif, ces établissements ont vocation à mettre en œuvre ou à favoriser, pour les travailleurs handicapés qu'ils accueillent, l'accès à :

- des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle. A cette fin, les ESAT peuvent mettre en place une coopération avec les organismes de formation et d'enseignement pour adultes, de droit commun ou spécialisés ;
- des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale<sup>4</sup>.

---

### Conditions d'admission et de maintien en ESAT

#### Personnes admises en ESAT

Pour être admises en ESAT, les personnes handicapées doivent être orientées par la CDAPH, laquelle doit constater « une capacité de travail réduite, dans des conditions définies par décret, et la nécessité d'un accompagnement médical, social et médico-social ».

Ainsi, sont orientées vers les ESAT les personnes handicapées :

- ayant une capacité de travail inférieure à un tiers au sens de l'article R. 341-2 du Code de la sécurité sociale, mais dont la CDAPH estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services<sup>5</sup> ;
- dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale, lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie. La décision de la commission précise alors les accompagnements et soutiens dont les personnes accueillies doivent bénéficier.

#### Orientation des personnes handicapées

Les personnes handicapées peuvent exercer, simultanément et à temps partiel, une activité au sein de l'ESAT et une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail. Le travail en milieu ordinaire peut alors prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI), d'un contrat à durée déterminée (CDD), d'un contrat de travail temporaire, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat initiative emploi, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

---

<sup>3</sup> Articles L. 344-2 et L. 344-1-1 à L. 344-2-1 du CASF ; article L. 5213-20 du Code du travail.

<sup>4</sup> Article L. 344-2-1 du CASF.

<sup>5</sup> Article L. 344-2, R. 243-1 et R. 344-6 du CASF.

L'activité professionnelle en milieu ordinaire de travail peut être exercée dans une entreprise, une collectivité territoriale, un établissement public, une association ou toute autre personne morale de droit public ou privé, ainsi qu'auprès d'une personne physique.

En tout état de cause, le cumul d'une activité au sein d'un ESAT et d'une autre activité professionnelle à temps partiel en milieu ordinaire de travail ne peut conduire à dépasser au cours d'une même journée, la durée maximale quotidienne de travail et la durée légale de travail<sup>6</sup>.

#### Cessation de l'accueil en ESAT

Lorsque l'accueil de la personne handicapée en ESAT cesse du fait notamment du départ du travailleur ou d'une exclusion prononcée par la CDDPAH, et que l'admission dans un autre ESAT n'est pas souhaitable, une nouvelle décision d'orientation autre que vers le milieu protégé est prononcée par la CDAPH<sup>7</sup>.

Par ailleurs, lorsque le directeur de l'ESAT considère que le comportement d'un travailleur handicapé met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, celle des autres travailleurs handicapés ou des personnels de l'établissement ou porte gravement atteinte aux biens de cet établissement, celui-ci peut prendre une mesure conservatoire, valable pour une durée maximale d'un mois, qui suspend le maintien de ce travailleur handicapé au sein de l'ESAT.

C'est la CDAPH qui décide, en dernier lieu, du maintien ou non dans l'ESAT du travailleur handicapé. La mesure conservatoire est prorogée si la commission ne s'est pas prononcée avant sa date d'échéance.

Le travailleur peut faire valoir ses droits devant la CDAPH en se faisant assister par un membre du personnel ou un usager de l'ESAT ou encore par une personne qualifiée extérieure. La rémunération garantie est maintenue pendant toute la période de suspension<sup>8</sup>.

### **Statut des travailleurs handicapés admis en ESAT : des usagers et non des salariés au sens du Code du travail**

A la différence des entreprises adaptées<sup>9</sup>, les ESAT sont des institutions médico-sociales et non des entreprises. Les personnes handicapées qui y sont admises perçoivent une rémunération à caractère salarial, mais ne possèdent pas la qualité de salarié et ne sont pas liées à l'ESAT par un contrat de travail<sup>10</sup>.

**A noter :** l'ESAT doit conclure avec les personnes qu'il accueille un contrat de soutien et d'aide au travail qui doit être conforme au modèle fixé par l'annexe 3-9 du CASF. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Ces travailleurs accueillis en ESAT sont considérés comme des usagers d'établissements. Les dispositions du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail ne leur sont pas applicables ; ils ne peuvent donc pas être licenciés.

### **Dispositions applicables en matière de santé et sécurité au travail<sup>11</sup>**

Les ESAT sont soumis aux dispositions générales prévues par les articles L. 4111-1 et suivants du Code du travail, en matière de santé et de sécurité au travail. Leurs sont donc notamment applicables :

- les dispositions générales relatives à l'évaluation des risques, l'information, la formation des travailleurs..
- les dispositions particulières prévues en fonction de certains risques.

<sup>6</sup> Article R. 243-3 et suivants du CASF.

<sup>7</sup> Article R. 243-2 du CASF.

<sup>8</sup> Article R. 243-4 du CASF.

<sup>9</sup> Une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire de travail qui a la particularité d'employer un certain nombre de personnes en situation de handicap. Les conditions de travail sont adaptées aux capacités liées au handicap du travailleur.

<sup>10</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 6 février 2013, n° 11-14.424.

<sup>11</sup> Article R. 344-8 du CASF.

Ils sont également soumis aux règles de la médecine du travail telles que prévues aux articles L. 4622-2 et suivants du même code.

### Droits sociaux

Diverses dispositions spécifiques sont prévues afin de préserver leurs droits sociaux. Ainsi :

- La décision d'orientation de la CDAPH peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 6 mois qui peut être prolongée pour 6 mois supplémentaires au plus ;
- Le travailleur handicapé qui a conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail et qui justifie d'un mois de présence dans l'ESAT a droit à :
- un congé annuel rémunéré, ainsi qu'à un certain nombre de congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès d'un conjoint...) ;
- une rémunération garantie versée par l'établissement qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité exercée. Elle est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail<sup>12</sup>.

### Suivi de l'état de santé des travailleurs handicapés en ESAT

Les ESAT sont soumis aux dispositions réglementaires prévues par le Code du travail, en matière de suivi individuel de l'état de santé, telles que prévues par les articles L. 4622-2 et R. 4624-10 et suivants du Code du travail. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le travailleur handicapé doit bénéficier, comme tout salarié, d'une visite d'information et de prévention (VIP) d'embauche, suivie de VIP périodiques.

### Visite d'information et de prévention d'embauche

Comme tout salarié, le travailleur handicapé doit bénéficier d'une VIP, réalisée par un professionnel de santé du service de prévention en de santé au travail (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier), dans les 3 mois de la prise effective de son poste<sup>13</sup>.

A la différence des autres salariés, le travailleur handicapé qui se déclare comme tel lors de la VIP doit être orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficier d'un suivi individuel adapté de son état de santé. Au cours de cette visite, le médecin du travail peut préconiser des adaptations du poste de travail et détermine les modalités ainsi que la périodicité des visites médicales<sup>14</sup>.

Dans un arrêt rendu en 2012, la Cour de cassation a notamment rappelé que, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, l'employeur doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives, notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mental des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire.

L'employeur qui attend 6 mois après le commencement d'exécution du contrat de travail pour organiser une visite d'embauche et demander au médecin du travail ses suggestions pour aménager le poste de travail commet un manquement grave à son obligation de sécurité de résultat. Le salarié est donc fondé à demander des dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat<sup>15</sup>.

### Visite d'information et de prévention périodique

Le travailleur handicapé bénéficie d'un suivi particulier dont les modalités sont définies par le médecin du travail, lors de la première visite médicale effectuée. Le médecin du travail fixe ensuite la périodicité et les modalités des visites médicales ; la périodicité ne pouvant excéder 3 ans<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> Article L. 243-4 du CASF.

<sup>13</sup> Article L. 4624-1 et R. 4624-10 du Code du travail.

<sup>14</sup> Article R. 4624-20 du Code du travail.

<sup>15</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 25 janvier 2012, n° 09-72.671.

<sup>16</sup> Article R. 4624-17 du Code du travail.

# Textes officiels

## santé et sécurité au travail

### Prévention Généralités

#### SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

##### Agriculture

**Décret n° 2023-70 du 6 février 2023 relatif à diverses dispositions visant les travailleurs agricoles bénéficiaires des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.**

*Ministère chargé de l'agriculture. Journal officiel du 7 février 2023, texte n° 7 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).*

*La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a autorisé la mise en place du dispositif d'essai encadré pour les salariés du régime général. Cet outil de prévention de la désinsertion professionnelle permet de favoriser le retour à l'emploi d'un salarié en arrêt de travail, en évaluant la compatibilité de son poste avec son état de santé. Il est désormais inscrit à l'article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité sociale et un décret du 16 mars 2022 en a fixé les modalités de mise en œuvre.*

*Parallèlement, l'article 98 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022 a introduit des dispositions similaires dans le*

*Code rural et de la pêche maritime pour les salariés du régime agricole (article L. 752-5-2).*

*Dans ce contexte, ce décret précise les conditions de mise en œuvre de l'essai encadré pour les assurés relevant du régime des salariés des professions agricoles, en coordination avec les règles dont bénéficient les assurés du régime général : mise en œuvre à la demande de l'assuré, après une évaluation globale de sa situation par le service social de la caisse de Mutualité sociale agricole compétente ; durée maximale de 14 jours ouvrables renouvelable ; suivi de l'assuré par un tuteur au sein de l'entreprise où est réalisé l'essai encadré ; maintien des indemnités journalières, etc.*

*Par ailleurs, le décret définit les modalités de couverture contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés et des non-salariés agricoles au cours de la réalisation des actions de prévention de la désinsertion professionnelle : affiliation, déclaration des éventuelles accidents du travail, nature des accidents garantis, calcul des prestations, etc.*

**Décret n° 2023-139 du 27 février 2023 relatif au suivi médical professionnel des salariés agricoles, aux pensions d'invalidité et à la rente pour accident du travail ou maladie professionnelle des non-salariés agricoles et au complément d'indemnisation au titre de leur exposition aux pesticides.**

*Ministère chargé de l'agriculture. Journal officiel du 28 février 2023, texte n° 22, ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).*

*Ce décret transpose dans le Code rural et de la pêche maritime les évolutions portant sur les visites de pré-reprise et de reprise. Ainsi le seuil à partir duquel les salariés agricoles, en arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi est abaissé de 3 mois à 30 jours.*

*Parallèlement, en cas d'absence d'un travailleur pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le texte porte à soixante jours la durée à partir de laquelle, un examen médical de reprise doit être organisé, à l'initiative de l'employeur.*



**Arrêté du 25 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 18 décembre 2008 relatif aux modalités de contrôle des pulvérisateurs pris en application du 1<sup>er</sup> de l'article D. 256-14 du Code rural et de la pêche maritime.**

*Ministère chargé de l'agriculture. Journal officiel du 16 février 2023, texte n° 22 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 95 p.).*

*Les articles L. 256-2 et D. 256-13 du Code rural et de la pêche maritime imposent des inspections régulières, par un organisme d'inspection agréé, du matériel d'application des pesticides utilisés par les professionnels, sans que l'intervalle entre les contrôles ne puisse dépasser trois ans. Par ailleurs, ils prévoient la réalisation au mini-mum d'un contrôle, dans un délai de cinq ans après la date d'achat d'un matériel neuf. Un arrêté du 18 décembre 2008 a détaillé, dans ce cadre, les modalités de contrôle des pulvérisateurs.*

*Dans ce contexte, cet arrêté du 25 janvier 2023 met à jour les conditions de contrôle technique des matériels d'application des produits phytopharmaceutiques utilisés dans les unités industrielles pour l'enrobage de semences.*

## Détenus

**Arrêté du 1<sup>er</sup> février 2023 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2022 portant sur les dispositions relatives au temps de travail des personnes détenues.**

*Ministère chargé de la Justice Journal officiel du 1<sup>er</sup> février 2023, texte n° 14 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

*Le décret n° 2022-655 du 25 avril 2022 a modifié la partie réglementaire du Code pénitentiaire et les règles régissant la relation de travail entre les personnes détenues, le service, l'entreprise ou la structure chargée de l'activité de travail en détention et l'administration pénitentiaire. Il a en particulier créé des dispositions spécifiques aux articles D. 412-69 et suivants du Code pénitentiaire qui précisent les conditions de protection de la santé et de la sécurité des personnes détenues qui sont amenées à travailler. Les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par le Code du travail sont, dans ce cadre, applicables pour la plupart, aux travaux effectués par les détenus.*

*Des dispositions relatives à la durée du travail maximale de chaque personne détenue ainsi qu'à la durée des astreintes sont également fixées aux articles R. 412-48 à R. 412-60 du Code pénitentiaire dans leur rédaction issue du décret du 25 avril 2022.*

*Dans ce contexte, cet arrêté reporte la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives au temps de travail des personnes détenues, en fonction du ressort géographique des services de l'administration pénitentiaire concernés.*

## Internes en médecine

**Décret n° 2023-71 du 6 février 2023 portant dispositions relatives au temps de travail des étudiants de troisième cycle des études de médecine, d'odontologie et de pharmacie.**

*Ministère chargé de la Santé Journal officiel du 7 février 2023, texte n° 16 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

*Les articles R. 6153-2 et suivants du Code de la santé publique prévoient les règles à respecter en ce qui concerne le temps de travail des internes en médecine, odontologie et pharmacie : obligations de service, temps de pause par demi-journée en stage, comptabilisation des périodes de nuit, participation au service de gardes et astreintes, obligations de service, repos de sécurité...*

*Dans ce contexte, ce décret vise à renforcer le contrôle des dispositions relatives au temps de travail de ces étudiants de troisième cycle, en instaurant un dispositif de pénalité financière à l'encontre des établissements publics de santé qui ne respectent pas ces dispositions et en prévoyant les conditions de leur mise en œuvre. Ainsi, les pénalités financières pourront être prononcées par les Agences régionales de santé à l'issue d'une procédure contradictoire et en tenant compte de la gravité des manquements constatés, de leur durée et de leur répétition éventuelle ainsi que du nombre d'étudiants concernés.*

## Etudiants

**Arrêté du 30 décembre 2022 portant création de la spécialité « peintre automobile » de certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance.**

*Ministère chargé de l'Education nationale. Journal officiel du 10 février, texte n° 12 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 32 p.).*

**Arrêté du 30 décembre 2022 portant création de la spécialité « carrossier automobile » de certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance.**

*Ministère chargé de l'Education nationale. Journal officiel du 10 février, texte n° 13 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 34 p.).*

**Arrêté du 17 janvier 2023 portant création de la spécialité « travaux publics » de baccalauréat professionnel et fixant ses modalités de délivrance.**

*Ministère chargé de l'Education nationale. Journal officiel du 10 février, texte n° 14 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 36 p.).*

## Risques biologiques et chimiques

### RISQUE CHIMIQUE

#### Biocides

**Arrêté du 23 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 9 octobre 2013 relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides.**

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 1<sup>er</sup> février 2023, texte n° 24 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).

Le certibiocide est un certificat individuel obligatoire depuis 2015, pour les utilisateurs, acheteurs, vendeurs de certains produits biocides destinés aux professionnels.

Le dispositif est encadré par l'arrêté du 9 octobre 2013 relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides. Il vise à former les personnes concernées par ces produits, pour en promouvoir une utilisation raisonnée, durable et sûre pour, notamment, protéger l'environnement et les populations tierces exposées à ces produits biocides. Il atteste ainsi l'acquisition de compétences spécifiques, notamment en matière de prévention des risques sanitaires et environnementaux liés à l'usage des biocides.

Dans ce contexte, cet arrêté du 23 janvier 2023 renforce les conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides, via l'évolution du certibiocide.

Il modifie l'arrêté du 9 octobre 2013 et adapte la formation des professionnels aux produits utilisés.

Il crée pour cela trois certificats individuels qui déclinent le certibiocide, en fonction des types de produits (TP) :

- le certificat individuel "certibiocide désinfectants" qui concerne les produits biocides appartenant aux types de produits 2, 3, 4 et qui est obtenu à l'issue d'une formation de 7 heures ;
- le certificat individuel "certibiocide nuisibles" qui concerne les produits biocides appartenant aux types de produits 14, 18, 20 et qui est obtenu à l'issue d'une formation de 21 heures ;
- le certificat individuel "certibiocide autres produits" qui concerne les produits biocides appartenant aux types de produits 8, 15, 20, 21 et qui est obtenu à l'issue d'une formation de 7 heures.

Alors que jusqu'à présent le certibiocide ne concernait que les désinfectants (TP2,3 et 4), les produits de protection du bois (TP8), les rodenticides (TP14), les avicides (TP15) les insecticides (TP18) et les produits de lutte contre d'autres vertébrés (TP20), le périmètre du nouveau dispositif est élargi, les produits antisalissure (TP21) et l'ensemble des produits désinfectants professionnels étant désormais concernés (TP 2, 3 et 4).

Enfin, pour les désinfectants, seuls les "décideurs", les "acquéreurs" et les "distributeurs" sont concernés car l'objectif est de sensibiliser les professionnels qui élaborent les protocoles de désinfection et qui choisissent les produits. Les utilisateurs ne sont donc pas concernés dans un premier temps.

Le programme des formations aux certibiocides « désinfectants », « nuisibles » et « autres produits » est détaillé dans des guides pédagogiques à destination des centres de formation.

Les centres de formation s'appuient sur ces guides pour élaborer leurs supports de formation qui doivent à minima reprendre les informations disponibles dans ces guides.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Arrêté du 23 janvier 2023 relatif aux conditions d'habilitation des organismes de formation prévues à l'article 4 de l'arrêté du 9 octobre 2013 modifié relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides.**

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 1<sup>er</sup> février 2023, texte n° 25 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).

L'arrêté du 9 octobre 2013 relatif aux conditions d'exercice de l'activité d'utilisateur professionnel et de distributeur de certains types de produits biocides, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2023 présenté ci-dessus, dispose que les certificats individuels certibiocides sont obtenus à la suite d'une formation délivrée par un organisme habilité.

Dans ce contexte, cet arrêté précise les conditions d'habilitation de ces organismes de formation : modalités de transmission de la demande d'habilitation au ministère en charge de l'Environnement, utilisation par les organismes des guides et supports élaborés par le ministère pour réaliser leurs formations, qualités requises des formateurs, nombre maximum de stagiaires par session de formation, réalisation d'un test de vérification des connaissances et des acquis des candidats à la fin de chaque formation, en s'appuyant sur des tests validés par le ministère chargé de l'Environnement, etc.

**Arrêté du 17 janvier 2023 prorogeant la dérogation du 20 octobre 2022 permettant la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide BIOBOR JF jusqu'au 4 mai 2024.**

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 1<sup>er</sup> février 2023, texte n° 22 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).

Cet arrêté prolonge la dérogation qui avait été accordée le 20 octobre 2022 pour la mise sur le marché et l'utilisation du produit biocide "Biobor JF", relevant du TP 6 (protection des produits pendant le stockage) et contenant du 2,2'-[(1-méthylpropane-1,3-diyl)bis(oxy)]bis[4-méthyl-1,3,2-dioxaborinane] (CAS : 2665-13-6) et du 2,2'-oxybis[4,4,6-triméthyl-1,3,2-dioxaborinane] (CAS : 14697-50-8), en tant que substances actives.

L'autorisation est accordée jusqu'au 4 mai 2024 pour le traitement antimicrobien préventif et curatif des réservoirs de carburant et des circuits de carburant des aéronefs stationnés en France.

**Règlement d'exécution (UE) 2023/364 de la Commission du 16 février 2023 accordant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides dénommée «IPA Family 1» conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

Commission européenne. Journal officiel n° L 50 du 17 février 2023, pp. 28-55.

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 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 Ecolab Deutschland GmbH pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de la famille de produits biocides dénommée «IPA Family 1».

La substance active contenue dans cette famille de produits «IPA Family 1» est le propan-2-ol (CAS n°67-63-0), qui figure sur la liste de l'Union des substances actives approuvées pour les TP 2 (désin-

fectants) et TP 4 (désinfectants pour 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 : le domaine d'utilisation, les Consignes d'utilisation spécifiques, Mesures de gestion des risques, les conditions de stockage, les mesures de premiers secours ou encore les mentions de danger et conseils.

L'autorisation de l'Union est valable du 9 mars 2023 au 28 février 2033.

**Règlement d'exécution (UE) 2023/402 de la Commission du 22 février 2023 octroyant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides dénommée «CMIT/MITSOLVENT BASED» conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

Commission européenne. Journal officiel n° L 56 du 23 février 2023, pp. 1-17.

Dans les mêmes conditions que le règlement européen présenté ci-dessus, ce texte fait état d'une autorisation de l'Union accordée à la société Nutrition & Biosciences Netherlands B.V. pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation de la famille de produits biocides «CMIT/MIT SOLVENT BASED».

Toutefois, l'autorisation ne s'applique ni au Danemark ni en Belgique, et ne s'applique pas non plus en Allemagne pour ce qui concerne la conservation des carburants destinés aux véhicules routiers à moteur non ferroviaires, sauf à des fins de recherche, de développement ou d'analyse.

Les produits « CMIT/MIT SOLVENT BASED » sont destinés à la conservation de pétrole brut déshydraté et de produits raffinés. La substance active contenue dans cette famille de produits est un mélange de 5-chloro-2-méthyl-2H-isothiazole-3-one et de 2-méthyl-2H-isothiazole-3-one (mélange de CMIT/MIT CAS n° 559 65-84-9) qui figure sur la liste de l'Union des substances actives approuvées pour les TP 6 (protection des produits pendant le stockage).

Le résumé des caractéristiques des produits biocides concernés par l'autorisation figure en annexe du règlement, à savoir : le domaine d'utilisation, les Consignes d'utilisation spécifiques, Mesures de gestion des risques, les conditions de stockage, les mesures de premiers secours ou encore les mentions de danger et conseils.

L'autorisation de l'Union est valable du 15 mars 2023 au 28 février 2033.

## Limitation d'emploi

### Avis aux opérateurs économiques sur l'obligation de communiquer des informations sur les substances contenues dans les articles, en application des articles 7.2 et 33 du règlement (CE) n° 1907/2006 REACH.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 12 février 2023, Texte n° 37 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 11 p.).

Cet avis a pour objet de publier la nouvelle liste des substances candidates à l'autorisation (dite « liste des substances extrêmement préoccupantes candidates en vue d'une autorisation ») qui a été mise à jour, le 17 janvier 2023, par l'Agence européenne des produits chimiques sur son site Internet

(<http://echa.europa.eu/fr/candidate-list-table>).

Les substances incluses dans la liste candidate ne font pas l'objet, à ce titre, d'une interdiction ni d'une restriction et peuvent continuer à être mises sur le marché. Cependant, pour ce qui concerne les substances contenues dans des articles, l'obligation de communiquer certaines informations devient applicable.

Parallèlement, ces substances pourront par la suite être inscrites à l'annexe XIV du règlement n°1907/2006 Reach qui recense les substances chimiques identifiées comme extrêmement préoccupantes qui 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 d'utilisation qui est temporaire et ne peuvent plus être mises sur le marché ni utilisées au-delà de la date d'expiration indiquée.

La liste candidate comprend désormais 233 substances chimiques.

### 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) no 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 n° C 72 du 28 février, p. 42

Le 4-(1,1,3,3-tétraméthylbutyl) phénol, éthoxylé classé comme perturbateur 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 autorisation individuelle accordée par la Commission européenne à

l'entreprise française Yposkesi, d'utiliser du 4-(1,1,3,3-Tétraméthylbutyl)phénol, éthoxylé (4-tert-OPnEO) lors de la mise au point et de la fabrication de vecteurs viraux dans des médicaments à usage humain (médicaments autorisés de thérapie expérimentale innovante).

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 2028.

## Risques mécaniques et physiques

### RISQUE PHYSIQUE

#### Rayonnements ionisants

Arrêté du 18 janvier 2023 portant homologation de la décision n° 2022-DC-0747 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 6 décembre 2022 fixant des règles que le responsable de l'activité nucléaire est tenu de faire vérifier en application de l'article R. 1333-172 du Code de la santé publique.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 4 février 2023, texte n° 33 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 5 p.).

Les décrets n°2018-434 et n° 2018-437 du 4 juin 2018 prévoient de déléguer des missions de vérification de dispositions relatives à la radioprotection à des organismes différents : soit à des organismes agréés pour le contrôle de la radioprotection par l'Autorité de sécurité nucléaire (OARP) pour la réalisation de contrôles selon les dispositions du Code de santé publique (CSP), soit à des organismes de vérification accrédités (OVA) par le Comité français d'accréditation (Cofrac), pour les vérifications prévues par le Code du travail.

L'article R. 1333-172 du CSP précise que le responsable des activités nucléaires de proximité (activités nucléaires des domaines de l'industrie, de la recherche et du médical) qui génèrent des effluents ou des déchets contaminés par des radionucléides ou susceptibles de l'être, y compris par activation, est tenu de faire vérifier par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire ou par un organisme agréé par l'Autorité de

sûreté nucléaire, les règles qui ont été mises en place en matière de :

- protection collective, en considérant les exigences applicables requises dans le cadre de son régime ;
- gestion de sources de rayonnements ionisants ;
- collecte, traitement et élimination des effluents et des déchets contaminés par des radionucléides ou susceptibles de l'être ;
- maintenance et contrôle de qualité des dispositifs médicaux ainsi que pour l'évaluation des doses délivrées aux patients lors d'un examen diagnostic médical.

Dans ce contexte, cet arrêté du 18 janvier définit les modalités et les fréquences des vérifications prévues en termes notamment de gestion des effluents et des déchets. Il porte homologation de la décision n° 2022-DC-0747 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 6 décembre 2022 fixant des règles que le responsable de l'activité nucléaire est tenu de faire vérifier en application de l'article R. 1333-172 du Code de la santé publique.

Il précise que les règles qui doivent être vérifiées sont celles mentionnées en annexe 1 de l'arrêté, du 24 octobre 2022 relatif aux modalités et aux fréquences des vérifications des règles mises en place par le responsable d'une activité nucléaire (notamment gestion des effluents et des déchets, mais aussi sur les sources de rayonnements ionisants, le conseiller en radioprotection, l'examen de réception et les instruments de mesure) ainsi que les règles complémentaires précisées la décision de l'Autorité de sûreté nucléaire homologuée (vérifications des règles applicables aux effluents et déchets contaminés et règles spécifiques à la médecine nucléaire *in vivo*).

Le texte abroge parallèlement l'arrêté du 21 mai 2010 portant homologation de la décision n° 2010-DC-0175 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 4 février 2010 précisant les modalités techniques et les périodicités des contrôles prévus aux articles R. 4452-12 et R. 4452-13 du Code du travail ainsi qu'aux articles R. 1333-7 et R. 1333-95 du Code de la santé publique.

**Arrêté du 18 janvier 2023 portant homologation de la décision n° 2022-DC-0748 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 6 décembre 2022 fixant les conditions et les modalités d'agrément des organismes chargés des vérifications mentionnées à l'article R. 1333-172 du Code de la santé publique.**

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 4 février 2023, texte n° 34 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 10 p.).*

*Cet arrêté fixe les nouvelles modalités d'agrément et le contenu du dossier de demande d'agrément des organismes qui souhaitent pouvoir contrôler les règles que le responsable d'une activité nucléaire est tenu de faire vérifier en application de l'article R. 1333-172 du Code de la santé publique (CSP).*

*Il porte homologation de la décision ASN n° 2022-DC-0748 du 6 décembre 2022, fixant les modalités d'agrément des organismes chargés des vérifications mentionnées à l'article R. 1333-172 du CSP (« Organismes agréés pour le contrôle de la radioprotection », OARP)*

*Les modifications apportées portent notamment sur la reconnaissance de l'accréditation par le COFRAC, la suppression des domaines d'agrément ou encore sur un allègement des pièces à transmettre à l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) (nombre de documents, modalités et fréquences de transmission à l'ASN).*

*La décision n° 2010-DC-0191 de l'ASN du 22 juillet 2010 fixant les conditions et les modalités d'agrément des organismes mentionnés à l'article R. 1333-95 du CSP est abrogée.*

# Textes officiels

environnement,  
santé publique et sécurité civile

## *Sécurité civile*

Arrêté du 23 février 2023 portant agrément de l'Association française des premiers secours pour diverses unités d'enseignement de sécurité civile.

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 28 février 2023, texte n° 8, ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

# Vient de paraître...

## **PUBLICATIONS JURIDIQUES - INRS**

---

### ❖ Focus juridique - Le dossier médical en santé au travail : quelles évolutions ?

mis en ligne sur le site de l'INRS

Ce nouveau focus présente le dossier médical en santé au travail (DMST) à l'aune des évolutions réglementaires issues de la loi d'août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'application. Il répond à une série

d'interrogations portant notamment sur les modalités d'ouverture, de tenue et de consultation du dossier, sur son contenu et sur ses relations avec le dossier médical partagé (DMP).

### ❖ Droit en pratique – Les actions sur le milieu de travail des services de prévention et de santé au travail

Travail et sécurité n° 845, février 2023, mis en ligne sur le site [www.travail-et-securite.fr](http://www.travail-et-securite.fr)

La chronique de la rubrique Droit en pratique publiée tous les deux mois dans la revue Travail et Sécurité aborde un thème sous l'angle juridique. Les textes de loi et la réglementation applicables s'y référant sont présentés, ainsi que, le cas échéant, des cas de jurisprudence récents. Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans les missions des services de prévention et de santé au travail. Elles sont menées par le médecin du travail ou par l'équipe pluridisciplinaire de santé et travail et constituent un complément essentiel au suivi individuel de l'état de santé.

Cette chronique :

- Présente les enjeux en termes d'amélioration des conditions de travail qui sont attachés à l'action sur le milieu de travail ;
- Détaille le contenu et les moyens de réalisation de ces actions (accès aux lieux de travail, avis et propositions du médecin du travail, réalisation de la fiche d'entreprise, études de postes...

# Jurisprudence

## INAPTITUDE ET RECLASSEMENT AU SEIN DU GROUPE

---

Cour de cassation chambre sociale, 8 février 2023, pourvoi n° 21-11.356

Consultable sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

---

Une salariée, engagée depuis 2001 en qualité d'employée polyvalente de restaurant d'un comité d'établissement (devenu CSE) d'une entreprise, est déclarée inapte à son poste après un arrêt de travail de plus d'un an.

Le médecin du travail a formulé l'avis d'inaptitude de la façon suivante : « l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise ; échange avec l'employeur en date de ... (étude de poste faite) ».

En juillet 2017, elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Elle saisit la juridiction prudhomme de plusieurs demandes relatives à la rupture de son contrat de travail et reproche au CSE, son employeur, d'avoir manqué à son obligation de reclassement.

La Cour d'appel conclut à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. Elle considère que l'avis du médecin du travail ne dispense pas le CSE, en tant qu'employeur, de l'obligation de rechercher une solution, au sein du groupe qu'il

forme avec la société dont il constitue une instance représentative.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation en invoquant la mention de l'avis d'inaptitude. Selon lui, l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise signifiait que l'état de santé de la salariée était altéré à tel point qu'elle ne pouvait plus en réalité exercer son activité, quel que soit le poste proposé.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et retient que la cour d'appel a relevé à bon droit que le CSE et l'entreprise formaient un groupe et que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne recherchant pas un reclassement au sein de ce groupe.



## LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET MÉTHODES DE MANAGEMENT POUVANT NUIRE A LA SANTÉ DE SALARIÉS

Cour de Cassation (Chambre sociale), 8 février 2023, pourvoi n° 21-11.535

Le directeur général d'une association a été licencié pour faute grave.

Son employeur lui reprochait des méthodes de management qui s'avéraient trop brutales et méprisantes et qui étaient de nature à nuire à la santé de ses subordonnés.

Pour l'association, ces agissements fautifs du directeur étaient de nature à rendre impossible la poursuite de son contrat de travail pendant le préavis.

Contestant le bien-fondé de cette mesure disciplinaire, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Les juges du fond ont accueilli sa demande.

La cour d'appel a jugé en particulier que le mode de management trop brutal et méprisant reproché au salarié, matériellement démontré, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif disciplinaire, mais pas la faute grave alléguée par l'employeur.

Les juges ont considéré, en effet, que la situation n'était pas de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail pendant le préavis, eu égard à l'ancienneté du directeur qui était en fonction depuis plus de cinq ans.

Elle a donc condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation.

Il alléguait que le fait, pour un dirigeant, de se livrer à un management de nature à nuire à la santé de ses subordonnés constitue une faute grave.

Or, en retenant que la faute grave n'était pas établie, après avoir relevé que les pièces produites faisaient état d'un management de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés (critiques vives et méprisantes,

déchirer le travail d'un salarié en public au motif qu'il n'est pas satisfaisant, ordres et contre ordres peu respectueux du travail des salariés), la cour d'appel qui n'avait pas tiré les conséquences légales de ses constatations avait violé l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'association se prévalait également du fait que l'employeur est tenu de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires à assurer la sécurité de ses salariés. Dans ses conclusions, elle avait bien démontré que, compte tenu des agissements de ce directeur et de leurs conséquences sur la santé de ses salariés, elle ne pouvait pas prendre le risque de poursuivre son contrat de travail pendant le préavis. Or, la cour d'appel avait néanmoins jugé qu'il n'était pas établi que les fautes du directeur étaient de nature à rendre impossible la poursuite du contrat pendant la durée du préavis, sans s'expliquer sur ce point.

En dernier lieu, l'employeur rappelait que le seul fait que le salarié bénéficie d'une certaine ancienneté n'était pas de nature à écarter la gravité de sa faute. Or, la cour d'appel s'était bornée à relever que le directeur était en fonction depuis cinq ans pour considérer qu'il n'était pas établi que ses fautes aient été graves au point de rendre impossible la poursuite de son contrat de travail pendant la durée du préavis.

La Cour de cassation accueille ce dernier argument et casse l'arrêt de la cour d'appel.

Elle énonce que l'ancienneté du salarié était insuffisante, à elle seule, à écarter la qualification de faute grave, alors qu'il avait été constaté que le salarié pratiquait un mode de management de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés. De ces constatations, il résultait que le directeur avait bien commis une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis.