



## Sommaire

<b>Focus</b> _____	<b>3</b>
Mise en place obligatoire du Comité social et économique à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 et désignation des membres de la CSSCT.	
<b>Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)</b> _____	<b>7</b>
Prévention - Généralités _____	7
Organisation – Santé au travail _____	12
Risques biologiques et chimiques _____	14
Risques mécaniques et physiques _____	15
<b>Textes officiels relatifs à l’environnement, la santé publique et la sécurité civile</b> _____	<b>19</b>
Environnement _____	19
<b>Vient de paraître...</b> _____	<b>21</b>
Classification et étiquetage des produits chimiques. Communiqué de presse de l’ECHA.	
2 études sur le télétravail publiées par la DARES, direction des études statistiques du ministère du travail.	
Décision-cadre relative aux discriminations fondées sur l’apparence physique dans l’emploi.	
Guide juridique : règlementation des tracteurs agricoles ou forestiers.	
Comité social et économique – 117 questions-réponses.	
<b>PUBLICATIONS JURIDIQUES – INRS :</b>	
Focus juridique : Conduite d’un véhicule pour le travail : quelles obligations pour le salarié et l’employeur ?	
Infos à retenir – La procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles change : le point sur la réforme.	
Droit en Pratique : Jeunes travailleurs en entreprise : travaux interdits et règlementés.	
<b>Jurisprudence ...</b> _____	<b>33</b>
Exposition à des agents CMR – Mise en danger.	
Prévention des agissements de harcèlement moral : obligation de sécurité de l’employeur.	

# focus

## Mise en place obligatoire du Comité social et économique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et désignation des membres de la CSSCT

Chambre sociale de la Cour de cassation, 27 novembre 2019, pourvoi n° 19-14224

Consultable sur [www.légifrance.gouv.fr](http://www.légifrance.gouv.fr)

Dans un arrêt du 27 novembre 2019, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur les modalités de désignation des membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Cette décision est ainsi l'occasion de rappeler les nouvelles obligations en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 concernant la mise en place d'un Comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et de revenir sur les conditions de mise en place d'une CSSCT, ainsi que sur les modalités de désignation de ses membres.

### Mise en place obligatoire d'un CSE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toute entreprise dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs doit obligatoirement avoir mis en place un CSE<sup>1</sup>.

En pratique, lorsque les entreprises étaient déjà dotées d'instances représentatives du personnel [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), comité d'entreprise (CE) ou délégué du personnel (DP)], le CSE devait être créé au terme des mandats en cours des élus du personnel, au plus tard le 31 décembre 2019. Une période transitoire offrant la possibilité aux entreprises d'anticiper cette mise en place ou, au contraire, de la reporter était prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017<sup>2</sup>. Les entreprises ont pu par conséquent, soit réduire, soit proroger les mandats en cours, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.

En ce qui concerne **les CSSCT**, celles-ci peuvent se voir confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives. Elles peuvent par exemple, prendre en charge par délégation du CSE l'analyse des risques professionnels, proposer des actions de prévention du harcèlement, etc.

Enfin, de nouveaux acteurs en matière de santé et de sécurité au travail, **les représentants de proximité**, peuvent être mis en place par accord d'entreprise. Ceux-ci sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

<sup>1</sup>Art. L. 2311-2 du Code du travail.

<sup>2</sup>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.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, qui relevaient jusqu'à ce jour du périmètre des CHSCT, sont désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit par le CSE, soit par une CSSCT, soit par les représentants de proximité.

### Conséquences liées à l'absence de mise en place du CSE après le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ensemble des mandats des anciennes IRP ont automatiquement pris fin et le CSE doit donc avoir été mis en place dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés. Toutefois, dans plusieurs cas de figure, une entreprise pourrait se trouver dépourvue de CSE à compter de cette date-là, notamment si :

- l'employeur n'a pas mis en œuvre d'élections ;
- un procès-verbal de carence établi par l'employeur constate l'absence de mise en place du CSE (faute de candidats par exemple) ;
- les élections du CSE ont été annulées à la suite d'une contestation.

Il convient de noter que seule l'absence de mise en place du CSE (et la mise en œuvre d'élections donc) est susceptible de sanctions. En effet, tel que le précise l'article L. 2317-1 du Code du travail « *le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un CSE, d'un CSE d'établissement ou d'un CSE central, soit à la libre désignation de leurs membres, (...) est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 €. Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est [également] puni d'une amende de 7500 €* ».

**A noter :** Fin octobre 2019, 4 syndicats de salariés (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC) ont écrit au ministère chargé du Travail pour lui demander que les instances représentatives du personnel (IRP), en place dans les entreprises n'ayant pas respecté l'obligation de mise en place du CSE, puissent perdurer après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'à l'organisation des élections. Les syndicats soulignaient notamment que les salariés seront sanctionnés du fait du non-respect de la date couperet du 1<sup>er</sup> janvier 2020, puisqu'ils ne disposeront plus d'IRP et de représentants dans l'entreprise. Mais Muriel Pénicaud a écarté cette idée soulignant dans un discours que la loi avait prévu un délai important pour la mise en place (presque 2 ans et demi puisque le CSE a été créé par les ordonnances Macron de 2017). Elle a également confirmé qu'en l'absence de CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020, il y aurait délit d'entrave.

Les salariés pourraient également solliciter le versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi.

En effet, pour la Cour de cassation, « *lorsqu'il n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi* », l'employeur commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, ces derniers étant ainsi privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts<sup>3</sup>.

Au-delà des sanctions fixées par le Code du travail, l'absence de CSE aura également des conséquences, en particulier lorsque des informations-consultations sont obligatoires. Il en est ainsi par exemple en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle. Dans cette situation, l'employeur est tenu de consulter le CSE sur l'obligation de reclassement et la recherche des postes proposés au salarié en adéquation avec les préconisations du médecin du travail<sup>4</sup>. Dès lors, l'absence de respect de cette obligation rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.

Un autre exemple concerne la mise en place ou l'opposabilité d'un règlement intérieur. Celui-ci ne peut être introduit ou modifié qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE<sup>5</sup>. Une entreprise qui dispose d'un règlement intérieur seulement soumis à la consultation du CE et non à celle du CSE ne pourra dès lors lui apporter aucune modification.

<sup>3</sup>Cass. soc., 17 mai 2011, n° 10-12852. Cette décision concerne la mise en place d'un CHSCT mais est transposable au CSE.

<sup>4</sup>Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail.

<sup>5</sup>Art. L. 1321-4 du Code du travail.

### Conséquences liées à la contestation des élections du CSE

Tel que précisé auparavant, des sanctions sont prévues par les textes en cas d'absence de constitution du CSE, résultant du défaut de mise en place par l'employeur. Qu'en est-il en cas d'une annulation totale des élections du CSE après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ?

En effet, des litiges liés à l'organisation des élections ou à l'électorat pourraient entraîner l'annulation des élections du CSE. Si ces irrégularités sont susceptibles de modifier le résultat du scrutin, le tribunal judiciaire<sup>6</sup> peut prononcer la nullité totale ou partielle des élections.

Cette annulation met alors un terme immédiat dès la notification du jugement au mandat des représentants du personnel irrégulièrement élus. Elle contraint également :

- l'employeur à organiser de nouvelles élections, dans un délai parfois fixé aux termes du jugement rendu par le tribunal d'instance ;
- les syndicats à présenter et déposer de nouvelles listes.

### Conditions de mise en place d'une CSSCT<sup>7</sup>

Conformément aux dispositions des articles L. 2315-36 et suivants du Code du travail, une CSSCT est obligatoirement mise en place au sein du CSE dans les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements classés Seveso, les installations nucléaires de base (INB) et certains gisements miniers, quel que soit l'effectif.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut toutefois imposer la création d'une CSSCT, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

**A noter :** tel que le précise le document du ministère chargé du travail dans son document intitulé « 117 questions-réponses » (voir Vient de paraître page 27) : « *Si l'inspecteur peut imposer la mise en place d'une CSSCT au sein d'un établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés, en revanche il n'est pas en mesure de l'imposer dans une entreprise de moins de 50 salariés* » (réponse n° 100).

Dans tous les autres cas, la décision d'instaurer ou non une CSSCT se prend au sein de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE. L'accord fixe alors les modalités de mise en place de la CSSCT en définissant le nombre de représentants au sein de la CSSCT, les missions déléguées aux CSSCT par le CSE et leurs modalités d'exercice, les modalités de fonctionnement, de leur formation, etc.

**A noter :** En l'absence d'accord, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs CSSCT. Le règlement intérieur du CSE définit alors ses modalités de mise en place et de fonctionnement.

### Modalités de désignation des membres de la CSSCT

Conformément aux dispositions des articles L. 2315-32 et L. 2315-39 du Code du travail, les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE, parmi ses membres, « *par une résolution adoptée à la majorité des membres présents* », pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

<sup>6</sup>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour simplifier les procédures judiciaires et s'adapter aux nouvelles évolutions numériques, une réforme judiciaire a été mise en œuvre portant sur l'organisation et le fonctionnement des juridictions. Les tribunaux d'instance et de grande instance situés dans une même ville sont regroupés en une juridiction unique : le tribunal judiciaire.

<sup>7</sup>Art. L. 2315-36 et suivants du Code du travail.

Pour la première fois, la Cour de cassation dans un arrêt du 27 novembre 2019, apporte des précisions à ces dispositions.

### **Les faits**

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, l'entreprise concernée n'était pas obligée, au regard des dispositions du Code du travail précisées auparavant, d'instaurer une CSSCT, dans la mesure où elle ne répondait pas aux critères légaux (plus de 300 salariés, entreprise Seveso..). Dans le cadre de l'accord relatif à la mise en place du CSE signé entre l'employeur et plusieurs syndicats, il était toutefois convenu de la création d'une CSSCT composée de quatre membres.

Lors de la première réunion du CSE, il a été procédé à la désignation des membres de la CSSCT. L'un des syndicats a contesté les désignations devant le tribunal d'instance, pour faire annuler les désignations en question et obtenir la suspension du fonctionnement de la CSSCT.

L'organisation syndicale a fait valoir que le CSE aurait dû, avant de procéder aux désignations, adopter une résolution fixant le mode de désignation des membres de la CSSCT. Le syndicat a donc contesté le jugement rejetant la demande en annulation des désignations des membres de la CSSCT et celle tendant à suspendre le fonctionnement de cette commission.

### **Décision de la Cour de cassation**

Pour la Cour de cassation, « la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote ». Dès lors que l'accord de la société prévoyait, conformément aux dispositions légales, que les membres de la commission étaient désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, la désignation ne nécessitait pas une résolution préalable du CSE fixant les modalités de l'élection.

### **Des modalités de désignation d'ordre public**

Tel que le rappelle tout d'abord les magistrats, les règles de désignation des membres de la CSSCT sont d'ordre public, de sorte qu'il n'est pas possible d'y déroger dans l'accord relatif à la mise en place du CSE, peu importe que la CSSCT ne soit pas imposée par la loi mais résulte de la volonté des partenaires sociaux, ces derniers doivent se conformer aux dispositions légales.

L'article L. 2315-39 du Code du travail est en effet bien intégré dans un sous-paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail intitulé « Ordre public ». Il ne peut donc pas être dérogé au principe du vote à la majorité des voix des membres présents dans l'accord relatif à la mise en place du CSE, et ce même lorsque la CSSCT est mise en place de manière facultative.

### **Pas de résolution préalable, la résolution correspond au vote**

Par ailleurs, la désignation des membres de la CSSCT ne nécessite aucune « résolution préalable du CSE fixant les modalités de l'élection ». La résolution évoquée par le Code du travail correspond au vote lui-même, et non à une résolution préalable permettant de fixer librement les modalités de vote.

### **Pour en savoir plus :**

#### **Voir les dossiers web de l'INRS :**

- le Comité social et économique

<http://www.inrs.fr/demarche/comite-social-economique/ce-qu-il-faut-retenir.html>

- la Commission santé sécurité et conditions de travail

<http://www.inrs.fr/demarche/cssct/ce-qu-il-faut-retenir.html>

- les représentants de proximité

<http://www.inrs.fr/demarche/representants-proximite/condtions-mise-place-missions.html>

**Brochure ED 6340** : Comité social et économique (CSE) ; Prérogatives en santé, sécurité et conditions de travail.

# Textes officiels

## santé et sécurité au travail

### Prévention Généralités

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

##### Sécurité sociale

#### **Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.**

*Parlement. Journal officiel du 27 décembre 2019, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr - 80 p.).*

*La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) contient un certain nombre de dispositions en lien direct avec la santé et la sécurité au travail.*

#### **Dépenses de la branche accidents du travail/ maladies professionnelles (AT/MP)**

*Au titre des mesures relatives à la branche AT/MP, la loi fixe pour l'année 2020 les objectifs de dépense de la branche à : 12,2 milliards d'euros pour le seul régime général de la sécurité sociale et 13,6 milliards d'euros pour l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale.*

*Parallèlement, la loi fixe à 1 milliard d'euros le montant du versement de la branche AT/MP à la branche maladie pour l'année 2020. Conformément à l'article L. 176-1 du Code de la sécurité sociale, ce versement annuel a pour objet de compenser les dépenses supportées*

*par cette dernière branche au titre de la sous-déclaration des AT/MP.*

*Le montant de la contribution de la branche AT/MP du régime général de la sécurité sociale au financement du Fonds de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (FCAATA) est fixé à 414 millions d'euros pour l'année 2020. L'article 41 de la LFSS pour 1999 prévoit, en effet, que le FCAATA est financé par une contribution de la branche AT/MP fixée chaque année par la LFSS.*

*La contribution au financement du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante est, elle, fixée à 260 millions d'euros.*

#### **Travail aménagé ou à temps partiel suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

*Conformément aux dispositions de l'article L. 433-1 du CSS, l'indemnité journalière versée suite à un arrêt de travail lié à un AT/MP est versée intégralement ou partiellement à la victime lorsqu'elle reprend un travail à temps partiel ou à temps plein aménagé sur autorisation de son médecin traitant, à condition que cette reprise ait été reconnue par le médecin-conseil comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de l'état de santé. Cette faculté est réservée aux victimes d'un AT/MP qui ont été placées en arrêt de travail à temps complet antérieurement à la reprise d'une activité.*

*L'article 85 de la loi assouplit les conditions de recours des salariés en arrêt de travail consécutif à un AT/MP, au dispositif anciennement appelé « travail léger », désormais renommé « travail aménagé ou à temps partiel ».*

*Ainsi, les salariés ne doivent plus avoir bénéficié d'un arrêt de travail à temps complet, antérieurement à leur reprise d'activité avant de pouvoir accéder à ce dispositif lié au temps de travail aménagé ou à temps partiel.*



### **Suppression du délai de carence des indemnités journalières maladie versées en cas de temps partiel thérapeutique**

Afin de lutter contre la désinsertion professionnelle, des dispositions sont prévues pour favoriser le recours au temps partiel thérapeutique lié à une maladie ou à un accident ne présentant pas de lien avec l'activité professionnelle. Dans le cadre de ces aménagements de temps de travail, le délai de carence applicable aux indemnités journalières maladie est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les assurés pourront dès lors être pris en charge par la sécurité sociale dès le premier jour de temps partiel (art. L. 323-3).

### **Suppression de l'expertise médicale relative à l'état du malade ou de la victime en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

L'article 87 de la loi abroge à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 les articles L. 141-1 à L. 141-3 du Code de la sécurité sociale, relatifs à l'expertise médicale. En application de ces dispositions, les contestations d'ordre médical relatives à l'état de la victime, et notamment à la date de consolidation en cas d'AT/MP et celles relatives à leur prise en charge thérapeutique, donnaient lieu à une procédure d'expertise médicale.

Désormais, l'ensemble des contestations d'ordre médical devront être soumises aux commissions médicales de recours amiables, mises en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ces dispositions sont applicables conformément aux dispositions prévues par le décret n°2019-1506 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification du contentieux de la sécurité sociale (commenté ci-après page 10) et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Création d'un fond d'indemnisation des victimes de pesticides**

Le livre IV du Code de la sécurité sociale consacré aux accidents du travail et maladies professionnelles se voit compléter par un titre IX intitulé « indemnisation des victimes de pesticides ».

L'article 70 de la loi crée les articles L. 491-1 à L. 491-7 du Code de la sécurité sociale et institue un fond d'indemnisation des victimes de pesticides.

Ce fond, entré en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, vise à indemniser à leur demande, les professionnels du secteur agricole, mais aussi les enfants atteints de pathologies et exposés pendant la période prénatale, du fait de l'exposition professionnelle de leurs parents.

Pourront également prétendre à une indemnisation de ce fond, les exploitants agricoles retraités ayant pris leur retraite avant 2002.

Les demandes adressées en 2020 au fond d'indemnisation seront traitées dans les 12 mois et dès 2021 ce délai sera ramené à 6 mois.

## **Tarifification**

### **Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020.**

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 3 décembre 2019, texte n° 16 ([www.legifrance.gouv.fr-1 p.](http://www.legifrance.gouv.fr-1 p.)).

Cet arrêté fixe pour l'année 2020 le plafond de la sécurité sociale mentionné à l'article D. 242-17 du Code de la sécurité sociale à 3428 € en valeur mensuelle et à 189 € en valeur journalière.

Ces plafonds s'appliquent aux cotisations et contributions dues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Arrêté du 23 décembre 2019 portant fixation pour 2020 du montant des cotisations dues au titre du régime de l'assurance obligatoire des non-salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et le montant de la part des cotisations affectée à chaque catégorie de dépenses de ce régime, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Mayotte.**

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 26 décembre 2019, texte n° 87 ([www.legifrance.gouv.fr-2 p.](http://www.legifrance.gouv.fr-2 p.)).

### **Arrêté du 23 décembre 2019 portant fixation en métropole au titre de l'année 2020 du montant des cotisations dues au titre du régime de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des non-salariés agricoles et des personnes mentionnées à l'article L. 731-23 du Code rural et de la pêche maritime et de la part des cotisations affectées à chaque catégorie de dépenses de ce régime.**

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 26 décembre 2019, texte n° 88 ([www.legifrance.gouv.fr-2 p.](http://www.legifrance.gouv.fr-2 p.)).

### **Arrêté du 27 décembre 2019 fixant le montant des majorations visées à l'article D. 242-6-9 du Code de la sécurité sociale pour l'année 2020.**

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 29 décembre 2019, texte n° 28 ([www.legifrance.gouv.fr-1 p.](http://www.legifrance.gouv.fr-1 p.)).



**Arrêté du 27 décembre 2019 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2020.**

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 29 décembre 2019, texte n° 29 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)-19 p.).*

**Arrêté du 27 décembre 2019 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2020.**

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 29 décembre 2019, texte n° 30 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)-2 p.).*

**Arrêté du 24 décembre 2019 portant fixation au titre de l'année 2020 des taux de cotisations dues au régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et de la part des cotisations affectées à chaque catégorie de dépenses de ce régime.**

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 29 décembre 2019, texte n° 95 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)-4 p.).*

**Décret n° 2019-1532 du 30 décembre 2019 portant application de l'article 84 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.**

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 31 décembre 2019, texte n° 68 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)-2 p.).*

**Arrêté du 20 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 31 décembre 2019, texte n° 78 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)-17 p.).*

**Arrêté du 24 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2016 portant modification de l'arrêté du 16 octobre 1995 modifié pris pour l'application de l'article D. 242-6-5 du code de la sécurité sociale relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 31 décembre 2019, texte n° 87 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)-1 p.).*

**Circulaire CNAM/DRP CIRC-44/2019 du 27 décembre 2019 portant relèvement au 1<sup>er</sup> janvier 2020 du plafond des salaires soumis à cotisations.**

*Caisse nationale d'assurance maladie ([www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli](http://www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli) - 1 p.)*

**Circulaire CNAM/DRP CIRC-40/2019 du 6 décembre 2019 relative à la Convention nationale d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques aux activités du négoce de matériaux de construction.**

*Caisse nationale d'assurance maladie ([www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli](http://www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ameli) - 9 p.)*

*Cette circulaire diffuse le texte de la Convention nationale d'objectifs spécifique aux activités du négoce de matériaux de construction signée le 25 novembre 2019 par la Direction des risques professionnels par intérim de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) et la Fédération du négoce de bois et de matériaux de construction (FNBM).*

*Les objectifs d'amélioration de la sécurité retenus par la Convention sont :*

- *l'amélioration de la culture de prévention au niveau des entreprises et dans la branche professionnelle ;*
- *la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles liées aux manutentions ;*
- *la prévention des risques de chute et d'écrasement.*

*Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel sont principalement le recours au conseil et aux études ergonomiques, la mise en œuvre d'équipements de sécurisation du camion de livraison permettant le chargement, le déchargement et l'arrimage en sécurité des matériaux transportés (caméras de recul, ridelles, plateaux adaptés, accessoires de sanglage ergonomique...), la mise en place d'équipements de sécurité annexes aux engins de manutention (portillons de sécurité pour les chariots élévateurs, avertisseurs lumineux et sonores, caméras de recul, aides au gerbage...), les aides à la manutention manuelle ou encore l'amélioration de la circulation sur site par fléchage, balisage, réfection des sols, limiteurs de vitesse.*

Les entreprises relevant du numéro de risque 515FA relatif au commerce de gros de matériaux de construction et dont l'effectif est inférieur à 200 salariés pourront établir un contrat de prévention avec la Caisse en région, intégrant des mesures en accord avec les objectifs de prévention et les mesures définies comme prioritaires. Ce contrat leur permettra de bénéficier d'une aide financière pour la réalisation de leurs projets visant à améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail.

## ORGANISATION JUDICIAIRE

### Décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019 relatif à la procédure accélérée au fond devant les juridictions judiciaires.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 22 décembre 2020, texte n° 2 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 9 p.).

L'ordonnance n°2019-738 du 17 juillet 2019 prise en application de l'article 28 de la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a clarifié la procédure « en la forme des référés » en prévoyant deux procédures distinctes :

- lorsqu'il est indispensable de conserver une voie procédurale permettant d'obtenir un jugement rapide sur le fond et pour laquelle une décision provisoire peut être satisfaisante, la forme des référés conserve sa terminologie et se dénomme « procédure en référé ou sur requête » ;
- lorsque l'action ne requiert aucune procédure particulière et ne justifie pas d'urgence, les justiciables sont renvoyés devant une procédure appelée « procédure accélérée au fond ».

Ce décret fixe le cadre de la « procédure accélérée au fond ». Il modifie les dispositions relatives à la procédure en la forme des référés devant les juridictions de l'ordre judiciaire, et la renomme procédure accélérée au fond.

A ce titre, sont notamment modifiés le Code du travail et le Code de la procédure civile. Les dispositions contenues dans ce décret sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Décret n° 2019-1506 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification du contentieux de la sécurité sociale.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 31 décembre 2020, texte n° 6 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 10 p.).

En matière de contentieux de la sécurité sociale, l'article L. 142-4 du Code de la sécurité sociale prévoit que le « recours administratif préalable » est une condition de recevabilité de la demande en justice ultérieure, il s'agit alors d'une phase précontentieuse.

A noter : cette phase précontentieuse préalable est obligatoire en toute matière, à l'exception du contentieux de la tarification de l'assurance des accidents du travail prévu au 7<sup>o</sup> de l'article L. 142-1 du Code de la sécurité sociale.

### Dispositions applicables lors de la phase précontentieuse

Jusqu'à présent, les contestations relevant du contentieux de la sécurité sociale étaient partagées entre le contentieux général et le contentieux technique. Le présent décret supprime cette distinction et différencie désormais le contentieux médical du contentieux non médical.

Le décret prévoit ainsi que préalablement à la saisine du tribunal judiciaire, les contestations d'ordre médical font :

- soit l'objet d'un recours **devant une commission médicale de recours amiable** ;
- **soit donnent lieu à une procédure d'expertise médicale** (art. L. 141-1 du Code de la sécurité sociale).

A noter : le présent décret dans son article 9 précise néanmoins qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette expertise médicale sera supprimée. Les contestations d'ordre médical seront nécessairement soumises à un recours amiable devant la commission médicale de recours amiable.

L'article 9 du décret prévoit également que les contestations d'ordre médical formées par les employeurs (1<sup>o</sup> de l'article L. 142.1 du Code de la sécurité sociale), ainsi que les contestations relatives à l'état ou au degré d'invalidité en cas d'accident ou de maladie, et à l'état d'inaptitude au travail, ou encore à l'état d'incapacité permanente de travail (taux de cette incapacité) en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, seront soumises à la commission médicale de recours amiable (4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> de l'article L. 142-1 du Code de la sécurité sociale).

### Dispositions applicables lors de la phase judiciaire

Le décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018, pris en application de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle avait supprimé les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale et du contentieux de l'incapacité et de l'aide sociale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Depuis cette date le contentieux relevait donc :

- pour l'ordre judiciaire, du tribunal de grande instance et de cours d'appel spécialement désignées ;
- pour l'ordre administratif, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

La loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a

notamment fusionné les tribunaux d'instance et de grande instance au profit des tribunaux judiciaires. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les contentieux relèvent donc des tribunaux judiciaires et des cours d'appel spécialement désignées.

En application de ces dispositions, le décret du 30 décembre 2019 modifie l'article R. 142-10 du Code de la sécurité sociale relatif à la règle de compétence territoriale du tribunal.

Avant le décret il était prévu que « Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le domicile du bénéficiaire, celui de l'employeur ou du cotisant intéressé ou le siège de l'organisme défendeur en cas de conflit entre organismes ayant leur siège dans le ressort de juridictions différentes ».

Désormais, lorsqu'il n'existe pas de disposition spéciale, le tribunal judiciaire territorialement compétent est celui dans le ressort duquel demeure le demandeur. Il est également précisé que lorsque le demandeur demeure à l'étranger, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'organisme de sécurité sociale, de l'autorité administrative. Ces modifications relatives à la compétence territoriale du tribunal judiciaire en matière de contentieux de la sécurité sociale s'appliquent aux décisions prises à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Personnel navigant

**Arrêté du 29 novembre 2019 modifiant l'arrêté du 5 septembre 2014 relatif aux conditions de délivrance de certificats, de licences et de qualifications du personnel navigant de l'aviation civile, applicables aux avions et aux hélicoptères, au personnel navigant militaire.**

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 8 décembre 2019, texte n° 12 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 14 p.).

Cet arrêté définit les conditions de délivrance de certificats, de licences et de qualifications du personnel navigant de l'aviation civile, applicables aux avions et aux hélicoptères, au personnel navigant militaire, notamment au regard de la délivrance de leur certificat d'aptitude médicale.

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Parlement. Journal officiel du 26 décembre 2019, texte n°1 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 112 p.).

Ce texte réforme en profondeur le cadre général des politiques de mobilités, notamment afin de prendre en compte les enjeux actuels.

Outre le Code des transports, plusieurs codes font l'objet de modifications, dont le Code du travail, en particulier sur les sujets suivants :

#### • Qualité de vie au travail (art. 82)

L'article L. 2242-17 du Code du travail, qui prévoit une liste de thèmes sur lesquels doit porter la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est complété par un 8°, applicable à certaines entreprises (où un délégué syndical peut être désigné et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site), et relatif aux mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transports personnels.

À noter : l'article L. 1214-8-2 du Code des transports est lui aussi modifié avec l'ajout d'un II bis prévoyant des dispositions applicables à défaut d'accord sur ces mesures (éléments intégrés au plan de mobilité employeur).

#### • Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (art. 44, 47, 48)

Le titre qui leur est consacré au sein du Code du travail (articles L. 7341-1 et suivants) est modifié.

Aux dispositions communes encadrant la responsabilité sociale des plateformes (assurance accidents du travail, accès à la formation professionnelle continue, « grève », liberté syndicale, accès aux données), viennent désormais s'ajouter des dispositions particulières ne visant que certains secteurs d'activités (charte).

##### - Dispositions communes

Sous certaines conditions à préciser par décret, il est prévu que la plateforme abonde le compte personnel de formation du travailleur (CPF).

Les travailleurs des plateformes bénéficient du droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier. Ils ont le droit de les recevoir dans un format structuré et peuvent les transmettre. Le périmètre précis de ces données ainsi que leurs modalités d'accès, d'extraction et de transmission sont à définir par décret.

Le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi

(dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de cette loi), afin de déterminer les modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et les conditions d'exercice de cette représentation. Un projet de loi de ratification doit être déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'ordonnance.

• **Dispositions particulières applicables aux travailleurs des plateformes exerçant une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à 2 ou 3 roues, motorisé ou non**

Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs indépendants avec lesquels elle est en relation, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux de ces travailleurs. Cette charte rappelle les dispositions du chapitre du Code du travail relatif à la responsabilité sociale des plateformes et précise, entre autres, les mesures visant notamment à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers et, le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier.

Cette charte est transmise par la plateforme à l'autorité administrative (conditions à préciser par décret) qui, lorsqu'elle en est saisie par la plateforme, se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au titre du Code du travail consacré aux travailleurs des plateformes par décision d'homologation.

Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte ne peut caractériser, en lui-même, l'existence d'un lien de subordination juridique (permettant la requalification du contrat de prestation de services en contrat de travail), entre la plateforme et les travailleurs.

**À noter :** il était prévu par le projet d'article L. 7342-9 que « Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme dans les matières énumérées aux 1<sup>o</sup> à 8<sup>o</sup> du présent article ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs. ». Mais pour le Conseil constitutionnel, ces dispositions « permettent aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail. Le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence. ». Il les a donc déclarées contraires à la

Constitution ([Conseil constitutionnel, décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019](#)).

Tout litige concernant la conformité de la charte aux dispositions du titre du Code du travail consacré aux travailleurs des plateformes, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du tribunal de grande instance (siège et ressort fixés par décret), à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

## Organisation Santé au travail

### COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

**Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical.**

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 31 décembre 2019, texte n° 122 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).

Ce décret apporte diverses précisions quant aux modalités de fonctionnement du comité social et économique (CSE) et à l'exercice d'un mandat syndical.

Ce décret complète tout d'abord l'article R. 2312-2 du Code du travail. Il est désormais précisé que pour les entreprises comprises entre 11 et 49 salariés, en cas de mise en œuvre d'une enquête par le CSE ou la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le CSE devra fournir certaines informations à l'administration. Celles-ci seront précisées par un arrêté à paraître.

Ce texte apporte également des précisions à l'article R. 2314-22 du Code du travail, lequel indique désormais, que la liste nominative des membres de chaque CSE doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Doivent apparaître sur cette liste, l'emplacement de travail habituel de chaque membre, ainsi que, le cas échéant, les commissions auxquelles il appartient.

Le décret prévoit également le nombre maximum de représentants de chaque établissement pouvant siéger au CSE central ou encore, les conditions dans lesquelles les représentants syndicaux ayant conclu une convention individuelle de forfait bénéficient de leurs heures de délégation lorsque leur crédit est inférieur à 4h (articles R. 2316-1 et R. 2142-1 du Code du travail).



Enfin, le décret prolonge la période transitoire, fixée initialement par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE, permettant de recourir à un expert agréé.

Le CSE pourra donc continuer de faire appel à un expert agréé jusqu'au 31 décembre 2021.

Les agréments devant expirer avant le 30 juin 2021 sont prorogés jusqu'à cette date et peuvent éventuellement être prorogés jusqu'au 31 décembre 2021 si l'expert a déposé une demande de certification au plus tard le 31 mai 2021.

Il est également possible jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2020 pour un expert non agréé de déposer une demande d'agrément. Il devra pour cela se conformer aux conditions prévues aux articles R. 4614-5 à R. 4614-17 du Code du travail, dans leur rédaction antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

**Arrêté du 27 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 3 août 2018 relatif à l'organisation de la direction générale du travail.**

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 29 décembre 2019, texte n° 48 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).

L'organisation de la Direction générale du travail (DGT) au sein du ministère en charge du travail est modifiée par un nouvel arrêté entré en vigueur au 31 décembre 2019.

Ces dispositions prises en application des articles R. 8121-13 et R. 8121-14 du Code du travail viennent modifier les dispositions de l'arrêté du 3 août 2018 relatif à l'organisation de la direction générale du travail.

L'arrêté du 22 juillet 2015 relatif à l'organisation de la direction générale du travail est pour sa part abrogé.

Parmi ces changements dans l'organisation administrative, on peut retenir les points suivants :

La DGT comprend désormais 2 services :

- le service des relations et des conditions de travail ;
- le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail.

Le département des affaires générales est supprimé.

**Le service des relations et des conditions de travail** conserve la même composition mais comprend désormais 2 sous-directions (art. 3 de l'arrêté modifié) :

- la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail ;
- la sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail.

Les missions de ces 2 sous-directions restent les mêmes, mais l'organisation en « bureaux » disparaît. Ainsi, au sein de la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, sont supprimés, les bureaux :

- des relations individuelles de travail ;
- des relations collectives du travail ;
- de la durée et des revenus du travail ;
- de la démocratie sociale.

Concernant la sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, les bureaux suivants sont également supprimés :

- le bureau de la politique et des acteurs de la prévention ;
- le bureau des risques chimiques, physiques et biologiques ;
- le bureau des équipements et des lieux de travail.

L'inspection médicale du travail reste rattachée au directeur général du travail et ses attributions sont inchangées (art. 8 de l'arrêté modifié).

## ORGANISMES AGRÉÉS / ACCRÉDITÉS

**Arrêté du 20 décembre 2019 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrit par l'inspecteur du travail.**

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 29 décembre 2020, texte n° 46 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).

## Risques biologiques et chimiques

### RISQUE CHIMIQUE

#### Limitation d'emploi

##### Décret n° 2019-1431 du 23 décembre 2019 relatif à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 26 décembre 2019, texte n° 12 ([www.legifrance.gouv.fr-2](http://www.legifrance.gouv.fr-2) p.).

La directive européenne 2011/65, du 8 juin 2011 dite RoHS II (pour « Restriction of the use of certain Hazardous Substances ») établit les règles relatives à la limitation de l'utilisation de substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (EEE) afin de contribuer à la protection de la santé humaine et de l'environnement, en permettant notamment une meilleure valorisation et une élimination écologiquement rationnelles des déchets d'EEE.

Cette directive a été transposée aux articles R. 543-171-1 à R. 543-171-12 du Code de l'environnement par le décret n°2013-988 du 6 novembre 2013.

Ces articles prévoient, sous réserve de dérogations qu'ils énumèrent, que les EEE mis sur le marché ne peuvent contenir aucune des substances énumérées dans l'annexe II de la directive 2011/65/UE au-delà de certaines concentrations en poids dans les matériaux. Les substances concernées sont en particulier le mercure, le plomb, le cadmium, les retardateurs de flammes bromés (les polybromobiphényles et les polybromodiphényléthers) et le chrome hexavalent

Les EEE concernés par les restrictions d'utilisation de ces substances dangereuses sont classés en différentes catégories énumérées à l'article R. 543-171-1 du Code de l'environnement, notamment les gros appareils ménagers, les dispositifs médicaux ou le matériel d'éclairage. Une série d'équipements sont parallèlement exclus des règles encadrant l'utilisation limitée de certaines substances dangereuses dans les EEE, parmi lesquels figurent notamment les engins mobiles non routiers destinés exclusivement à un usage professionnel.

La directive 2011/65 a été modifiée par la directive 2017/2102 pour ajouter des exemptions d'interdiction de certaines substances dans quelques produits pour lesquels il n'existe pas notamment d'alternative techni-

que possible, ou pour lesquels les avantages environnementaux ou sanitaires sont négligeables.

Dans ce contexte, ce décret du 23 décembre 2019 vient transposer en droit français cette directive et modifie, dans ce cadre, le Code de l'environnement.

Il élargit la définition des engins mobiles non routiers afin d'y inclure les engins connectés par câble. Ces équipements restent exclus du champ d'application des dispositions relatives à la limitation des substances dangereuses dans les EEE, tout comme les orgues à tuyaux qui sont désormais exclus également.

Le décret précise également les conditions d'exemption d'interdictions des pièces détachées réemployées, issues d'équipements électriques et électroniques concernées par la réglementation.

Il détaille ainsi les conditions d'exemption des câbles ou pièces détachées destinés à la réparation, au réemploi, à la mise à jour des fonctionnalités ou au renforcement de la capacité des équipements électriques et électroniques.

Le décret prévoit aussi la non application des règles encadrant la limitation d'emploi de certaines substances dangereuses dans les EEE, à certaines pièces détachées réemployées et qui sont limitativement énumérées, à condition que le réemploi s'effectue dans le cadre de systèmes de récupération interentreprises en circuit fermé et contrôlables et que le réemploi des pièces détachées soit notifié aux consommateurs. Pour bénéficier de l'exemption, ces pièces détachées réemployées devront être issues et présentes d'EEE, de dispositifs médicaux ou d'instruments de contrôle et de surveillance mis sur le marché avant certaines dates.

#### Valeurs limites

##### Décret n° 2019-1487 du 27 décembre 2019 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelles contraignantes pour certains agents chimiques.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 décembre 2019, texte n° 40 ([www.legifrance.gouv.fr-6](http://www.legifrance.gouv.fr-6) p.).

Ce décret modifie l'article R. 4412-149 du Code du travail qui fixe les valeurs limites d'exposition professionnelles (VLEP) contraignantes pour certains agents chimiques. Cette modification vise à transposer les nouvelles VLEP prévues par la directive (UE) 2017/164 de la Commission du 31 janvier 2017.

Ces nouvelles VLEP contraignantes entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.



## Risques mécaniques et physiques

### RISQUE MÉCANIQUE

#### Machines/équipements de travail

**Décret n° 2019-1488 du 27 décembre 2019 relatif aux modalités de mise en conformité des équipements de travail utilisés à Mayotte avec les prescriptions minimales fixées en application de l'article L. 4321-2 du code du travail.**

*Ministère chargé du travail. Journal officiel du 29 décembre 2019, texte n° 41 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).*

*L'ordonnance n°2017-1491 du 25 octobre 2017 a consacré l'application de la partie législative du Code du travail à Mayotte, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, sous réserve de certaines adaptations prévues par le texte.*

*Dans ce cadre, l'article 38 de l'ordonnance prévoit la fixation par décret en Conseil d'Etat des conditions dans lesquelles les équipements de travail utilisés, non soumis à des règles de conception lors de leur mise sur le marché à Mayotte, devront être mis en conformité avec les prescriptions minimales prévues aux articles R. 4324-1 et suivants du Code du travail issus de l'annexe I de la directive 2009/104/CE du 16 septembre 2009 fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail.*

*Dans ce contexte, ce décret précise que les équipements de travail utilisés à Mayotte antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (et non soumis aux règles de conception des machines prévues par le Code du travail lors de leur mise sur le marché) doivent être mis en conformité avec les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation au travail d'équipements de travail prévues aux articles R. 4324-1 et suivants du Code du travail, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022.*

*Ces délais et modalités sont applicables également aux équipements de travail commandés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et mis en service à Mayotte ultérieurement.*

*Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les employeurs devront déposer auprès de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Mayotte, un état des non-conformités aux prescriptions techniques et constatées sur les équipements de travail*

*utilisés à Mayotte, accompagné d'un plan de mise en conformité des équipements de travail non conformes permettant leur mise en conformité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022.*

### RISQUE PHYSIQUE

#### Installations électriques/ Matériel électrique

**Arrêté du 19 décembre 2019 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 22 décembre 2019, texte n° 17 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 4 p.).*

*L'article R. 4544-11 du Code du travail précise que tout travailleur qui effectue des travaux sous tension doit être titulaire d'une habilitation spécifique délivrée par l'employeur après l'obtention d'un document délivré par un organisme de formation agréé attestant qu'il a acquis les connaissances et les compétences nécessaires. Dans ce cadre, les organismes de formation sont agréés pour une durée d'au plus 4 ans par le ministre chargé du travail, au vu du rapport technique établi par un organisme expert compétent et après avis du conseil d'orientation des conditions de travail (Coct).*

*Cet arrêté recense les organismes de formation ayant obtenu l'agrément initial, ainsi que ceux ayant obtenu le renouvellement de l'agrément pour dispenser la formation dans le domaine des travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11 du Code du travail. Il précise le domaine d'intervention, la catégorie d'intervention des organismes et la durée de cet agrément.*

#### Rayonnements ionisants

**Arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 décembre 2019, texte n° 28 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 27 p.).*

*Pour la mise en œuvre des mesures et des moyens de prévention des risques dus aux rayonnements ionisants,*

*l'employeur doit désigner au moins un conseiller en radioprotection. Ce conseiller est :*

- soit une **personne physique**, dénommée « **personne compétente en radioprotection** », salariée de l'établissement ou de l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ses missions, celle-ci doit disposer d'un **certificat de formation** délivré par un organisme de formation certifié par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par tout autre organisme mentionné à l'article R. 4724-1 du Code du travail ;
- soit une **personne morale**, dénommée « **organisme compétent en radioprotection** » qui pour sa part, doit disposer d'une **certification** délivrée par un organisme certificateur accrédité par le COFRAC ou par tout autre organisme mentionné à l'article R. 4724-1 du Code du travail ;

*En application de ces dispositions, l'arrêté du 18 décembre 2019 définit les modalités applicables d'exercice du conseiller en radioprotection, qu'il soit une personne compétente en radioprotection ou un organisme compétent en radioprotection.*

**Pour la personne compétente en radioprotection**, le certificat est délivré selon 2 niveaux, définis en fonction des enjeux des activités mises en œuvre et répondant à une approche graduée du risque :

- le niveau 1, qui se décline selon les secteurs « rayonnements d'origine artificielle » et « rayonnements d'origine naturelle » ;
- le niveau 2, qui lui est nécessaire pour toutes les activités ne relevant pas du niveau 1 et qui est décliné selon les secteurs « médical » et « industrie ».

*Les objectifs pédagogiques ainsi que les objectifs attendus liés à ces niveaux sont détaillées dans les annexes de l'arrêté.*

**En ce qui concerne les organismes compétents en radioprotection**, l'arrêté définit :

- les modalités et les conditions de leur certification ainsi que celles concernant l'accréditation des organismes certificateurs ;
- la qualification, la compétence et l'expérience professionnelle des personnes assurant au sein de cet organisme les fonctions de conseiller en radioprotection dans les établissements clients ;
- les exigences organisationnelles, permettant notamment d'assurer la confidentialité des données relatives à la surveillance dosimétrique individuelle.

*Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le texte prévoit toutefois des dispositions transitoires. Il convient notamment de noter que les certificats de formation de personne compétente en radioprotection arrivant à expiration entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> juillet 2021 sont prorogés jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

*L'arrêté du 6 décembre 2013 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation est en conséquence abrogé.*

## Rayonnements optiques

**Décret n° 2019-1547 du 30 décembre 2019 relatif au mesurage des niveaux de rayonnement optique artificiel pour la protection des travailleurs.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 31 décembre 2019, texte n° 121 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 2 p.).*

*Ce décret modifie notamment les articles R. 4722-21 et R. 4227-21-1 du Code du travail relatif aux demandes de vérifications, d'analyses et de mesures, en cas d'exposition à des rayonnements optiques artificiels (ROA).*

*En application des dispositions de l'article R. 4452-7 du Code du travail, l'employeur doit évaluer les risques résultant de l'exposition aux ROA, notamment afin de vérifier le respect des valeurs limites d'exposition (VLE). Si une évaluation à partir des données documentaires techniques disponibles ne permet pas de conclure à l'absence de risque, il doit calculer et, le cas échéant, mesurer les niveaux de ROA auxquels les travailleurs sont exposés.*

*L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut également demander à l'employeur de faire procéder à de tels mesurages. Alors qu'auparavant, ces derniers ne pouvaient être effectués que par un organisme accrédité, il sera désormais possible de confier au Laboratoire national de métrologie et d'essais (LNE) la réalisation de mesurages de ROA en milieu de travail, en l'absence d'organismes accrédités ou lorsque le champ d'activité de ces organismes ne couvre pas les essais demandés.*

*Le décret précise par ailleurs la définition de l'angle apparent et de la source apparente pour ce qui concerne les rayonnements optiques incohérents, en modifiant l'annexe I au chapitre II du titre V du livre IV de la quatrième partie du code du travail, laquelle renvoie à l'annexe publiée dans le décret n° 2010-750 du 2 juillet 2010 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux ROA.*

*Selon le décret :*

- l'angle apparent est « l'angle sous-tendu par une source apparente, telle que vue en un point de l'espace, exprimé en milliradians (mrad) » ;
- la source apparente est « l'objet réel ou virtuel qui forme l'image rétinienne la plus petite possible. »

*Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

## RISQUE ROUTIER / TRANSPORTS

### Navires

**Arrêté du 19 novembre 2019 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires (divisions 214 - 219).**

*Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 4 décembre 2019, texte n°6 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 7 p.).*

**Arrêté du 4 novembre 2019 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires (divisions 150 et 180).**

*Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 7 décembre 2019, texte n°7 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 7 p.).*

**Arrêté du 5 novembre 2019 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires (divisions 110 et 223).**

*Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 7 décembre 2019, texte n°8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 9 p.).*

*Cet arrêté modifie les divisions 110 (Généralités) et 223 (Navires à passagers effectuant des voyages nationaux) du règlement annexé à l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires.*

*Il s'intéresse notamment aux niveaux de qualification des inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels maritimes.*



# Textes officiels

## environnement, santé publique et sécurité civile

### Environnement

#### Déchets

Décision d'exécution (UE) 2019/2193 de la Commission du 17 décembre 2019 établissant des règles pour le calcul, la vérification et la déclaration des données ainsi que des formats de données aux fins de la directive 2012/19/UE du Parlement européen et du Conseil relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 330 du 20 décembre 2019, pp. 72-85.*

#### Transports de matières dangereuses

Arrêté du 13 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 21 décembre 2019, texte n° 10 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) - 4 p.).*

*Les mesures spécifiques nationales s'appliquant au transport de marchandises dangereuses par route sont fixées par l'arrêté du 29 mai 2009, dit arrêté « TMD » qui définit les règles spécifiques relatives au transport de marchandises dangereuses par voies terrestres et complète les dispositions énoncées par les annexes A et B de l'accord européen ADR pour le transport par route.*

*Dans ce contexte, cet arrêté actualise les dispositions de l'arrêté TMD pour fixer les dispositions applicables au transport et à la livraison de carburant destiné aux moteurs à combustion (essence, carburant diesel, mélange d'éthanol et d'essence ou kérosène).*

*Dans ce cadre, un nouvel appendice IV.10 est ajouté dans l'arrêté TMD. Il précise en particulier :*

- les matières autorisées et les quantités transportées (50 litres pour l'essence et les mélanges d'éthanol et d'essence ou 1 000 litres pour le carburant diesel ou le kérosène...);
- la qualité des grands récipients pour vrac (GRV) utilisés (types autorisés; équipements obligatoires);
- les caractéristiques des véhicules de transport (utilisation de véhicules couverts, dotés d'un compartiment de chargement séparé de la cabine par une cloison continue, soudée ou disposant d'un joint sur toute sa périphérie; ventilation du compartiment de chargement, présence à bord d'un récipient amovible spécifique et étanche afin de recevoir d'éventuels produits absorbants souillés, caractéristiques des équipements électriques...);
- les caractéristiques des flexibles (conception en caoutchouc ou en matériaux thermoplastiques, contrôles annuels, présence d'un système de récupération de vapeurs pour la livraison de certains carburants, dispositifs de sécurité, installation d'un système d'arrêt d'urgence de la pompe...);
- les modalités de remplissage des GRV utilisés (vérifications avant remplissage, interdiction de procéder à des opérations de remplissage des GRV sur le domaine public routier, interdiction de la livraison en carburant de véhicules sur le domaine public routier, à l'exception des chantiers de travaux fermés au public, balisage de la zone de livraison à l'aide de cônes, disposition de la cale de roue sur le véhicule de livraison...);
- la nature des équipements divers et des équipements de protection individuelle nécessaires (présence dans le véhicule d'une série d'équipements de sécurité comme une cale de roue aux dimensions appropriées,

du liquide de rinçage pour les yeux ; un équipement de protection des yeux ; une protection de plaque d'égout notamment ; présence dans l'unité de transport de moyens de lutte contre l'incendie comme un extincteur à poudre de type ABC de 2 kg disposé en cabine, un extincteur à poudre de type ABC de 6 kg disposé dans le compartiment de charge et un système d'extinction automatique dans le compartiment de charge ; mise à disposition de chaque membre d'équipage d'une tenue traitée anti-feu, antistatique et déperlante, une paire de gants adaptés aux hydrocarbures, des chaussures de sécurité... ;

- les documents d'accompagnement nécessaires (notamment présence de la déclaration de marchandises dangereuses, document décrivant de manière détaillée les consignes de remplissage et de livraison et comportant notamment une procédure d'urgence en cas de déclenchement d'un feu durant les opérations de remplissage ou de livraison...)
- la formation requise de la part de l'équipage (conducteur titulaire d'une certification correspondant à la formation de base requise dans l'ADR ainsi que de la spécialisation produits pétroliers ...).

## Travaux à proximité des réseaux

**Décision du 2 décembre 2019 relative à l'approbation des mises à jour du fascicule 1 « dispositions générales » et du fascicule 3 « formulaires et autres documents pratiques » du guide d'application de la réglementation anti-endommagement.**

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 8 décembre 2019, texte n° 19 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).

La mise en œuvre de la réglementation anti-endommagement repose en partie sur l'application de modalités pratiques, techniques et organisationnelles approuvées par le ministère chargé de l'Environnement. A ce titre :

- l'article R. 554-29 du Code de l'environnement prévoit que les prescriptions techniques visant à assurer, dans l'immédiat et à terme, la conservation et la continuité de service des ouvrages, ainsi que la sauvegarde, compte tenu des dangers éventuels présentés par un endommagement des ouvrages, de la sécurité des personnes et des biens et la protection de l'environnement, sont fixées par un guide technique élaboré par les professions concernées et approuvé par un arrêté des ministres chargés de la sécurité des réseaux de transport et de distribution et du travail ;
- l'article 24 de l'arrêté du 15 février 2012 modifié pris en application du chapitre IV du titre V du livre V du code de l'environnement relatif à l'exécution de travaux à proximité de certains ouvrages souterrains, aériens ou subaquatiques de transport ou de distribution prévoit quant à lui que les modalités pratiques

de son application sont fixées par une norme reconnue par arrêté du ministre chargé de la sécurité industrielle.

Dans ce contexte, le ministère chargé de l'Environnement a adopté un guide d'application de la réglementation anti-endommagement composé de trois fascicules :

- Fascicule 1 : Dispositions générales (approuvé en application de l'article 24 de l'arrêté du 15 février 2012) ;
- Fascicule 2 : Guide technique des travaux (approuvé en application de l'article R. 554-29 du Code de l'environnement) ;
- Fascicule 3 : Formulaires et autres documents pratiques (approuvé en application de l'article 24 de l'arrêté du 15 février 2012).

La première version des fascicules 1 et 3 a été approuvée par un arrêté du 27 décembre 2016. Or, leur mise à jour est devenue nécessaire suite aux évolutions réglementaires issues de l'arrêté du 26 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 15 février 2012 évoqué ci-dessus et du décret n° 2018-899 du 22 octobre 2018 relatif à la sécurité des travaux effectués à proximité des ouvrages de transport et de distribution.

En conséquence, le présent arrêté approuve les versions 2 du fascicule 1 « dispositions générales » et du fascicule 3 « formulaires et autres documents pratiques » de novembre 2019.

L'ensemble des fascicules du guide d'application de la réglementation anti-endommagement est accessible sur le site [www.reseaux-et-canalisation.gouv.fr](http://www.reseaux-et-canalisation.gouv.fr)



# Vient de paraître...

## CLASSIFICATION ET ÉTIQUETAGE DES PRODUITS CHIMIQUES

Communiqué de presse de l'ECHA - 17 décembre 2019

Ce communiqué de presse de l'ECHA (Agence européenne des produits chimiques) indique que 44 % des mélanges dangereux sont non conformes aux prescriptions en matière de classification et d'étiquetage.

Ces résultats sont issus du 6<sup>ème</sup> projet du « forum » européen, qui était axé sur le respect des règles de classification et d'étiquetage des produits chimiques. Ce forum d'échange d'informations sur la mise en œuvre, organe de l'ECHA, coordonne un réseau d'autorités européennes chargées notamment de l'application des règlements européens REACH et CLP dans les Etats membres.

Les inspecteurs de 29 pays ont ainsi vérifié 3391 mélanges et inspecté 1620 entreprises (fabricants, distributeurs, importateurs et utilisateurs en aval). Le communiqué de presse rappelle que les mélanges ayant fait l'objet de l'inspection sont connus pour contenir des substances dangereuses. Ont ainsi essentiellement été contrôlés :

- des produits de lavage et de nettoyage,
- des produits biocides,
- des revêtements, peintures, solvants et diluants,
- des adhésifs et produits d'étanchéité,
- des parfums d'ambiance et désodorisants.

Les principales conclusions mentionnées par le « forum » sont que :

- 43 % des entreprises inspectées présentaient au moins une non-conformité et 44 % des mélanges ayant fait l'objet d'une vérification n'étaient pas conformes en terme de classification ou d'étiquetage d'une manière ou d'une autre ;
- 17 % des mélanges avaient une classification incorrecte, ce qui peut entraîner un étiquetage

incorrect et en conséquence des conseils d'utilisation inadéquats ;

- pour certaines substances présentant des dangers extrêmement préoccupants (cancérogénicité, mutagénicité, toxicité pour la reproduction et sensibilisation respiratoire), la classification et l'étiquetage sont harmonisés au niveau européen pour garantir une gestion appropriée des risques. Pour 9 % de ces substances contrôlées dans le cadre du projet, la classification et l'étiquetage harmonisés requis n'ont pas été appliqués ;

- 33 % des mélanges avaient un étiquetage incorrect ;

- 33 % des fiches de données de sécurité (FDS) étaient non conformes.

Selon le communiqué de l'ECHA, le « forum » a aussi contrôlé les règles spécifiques d'étiquetage et d'emballage pour les détergents textiles en capsules. Le constat est que pour 22 % de ces produits contrôlés, la fermeture de l'emballage extérieur n'a pas conservé sa fonctionnalité lors de ses ouvertures et de ses fermetures répétées pendant la durée de vie de l'emballage. Le forum recommande ainsi à l'industrie d'améliorer l'emballage pour garantir que les fermetures fonctionnent correctement tout au long de la durée de vie des produits, comme l'exige la réglementation.

Enfin, environ 7 % des produits biocides contrôlés ne disposaient pas d'autorisation valide conformément au règlement sur les produits biocides ou à la législation nationale (cas des périodes transitoires). Pour 17 % des produits biocides, les étiquettes n'étaient pas conformes.

## 2 ÉTUDES SUR LE TÉLÉTRAVAIL PUBLIÉES PAR LA DARES, DIRECTION DES ÉTUDES STATISTIQUES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

Première étude : Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? – INSEE – novembre 2019 – 160 pages.

La 1<sup>ère</sup> étude apporte des éléments chiffrés sur le nombre de télétravailleurs, les catégories de salariés concernés, les secteurs d'activité, ou encore les secteurs géographiques dans lesquels cette organisation du travail est la plus répandue.

Il est à noter que cette collecte de données est basée sur des chiffres de 2017 ; elle est donc antérieure à la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ayant simplifié la possibilité de recours au télétravail.

A partir de ces chiffres, on peut retenir quelques données significatives.

Cette étude fait état d'une pratique encore peu répandue : en 2017, seuls 3 % des salariés sont en télétravail au moins 1 jour par semaine.

Les télétravailleurs réguliers sont à 61% des cadres.

La possibilité de télétravailler se détermine au niveau du métier plus que du secteur d'activité : cadres commerciaux, technico-commerciaux, ingénieurs de l'informatique... Le secteur dans lequel il est le plus développé est celui de l'information et de la communication (plus d'un salarié sur 4).

Les salariés concernés par le télétravail sont présents dans des secteurs dans lesquels l'autonomie dans l'organisation du travail est relativement importante (cadres au forfait en jours) et dans lesquels les groupes projets sont courants.

Le télétravail est également plus fréquent dans les établissements de grande taille (4,5 % de télétravailleurs dans les établissements de 500 salariés ou plus) et la part de télétravailleurs augmente avec l'ancienneté dans l'établissement.

La pratique du télétravail régulier est aussi répandue dans la fonction publique que dans le

secteur privé, mais reste toutefois très peu développé dans la fonction publique territoriale.

Parmi les télétravailleurs, on retrouve la même proportion d'hommes et de femmes.

La situation familiale (famille monoparentale et enfants en bas âge) influe le recours au télétravail.

Concernant la question de l'état de santé, l'étude indique que « l'état de santé des cadres en télétravail régulier semble plus altéré que celui du reste des salariés. En effet, les cadres jugeant leur état de santé mauvais ou très mauvais pratiquent plus fréquemment un télétravail régulier que les autres (27,7 % contre 10,9 % en moyenne) » ; le télétravail semble donc permettre de constituer une solution en terme d'aménagement de poste. Par ailleurs, l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail incitent les salariés à télétravailler. Il se développe davantage dans les zones urbaines les plus denses.

Des accords collectifs (branche ou entreprise) couvrent 25% des télétravailleurs. Les accords individuels entre le salarié et sa hiérarchie concernent 22% des télétravailleurs. Les autres télétravailleurs appartiennent à des entreprises dans lesquelles la direction déclare que cette pratique n'existe pas dans leur établissement. Ce télétravail informel est fréquent dans les plus petits établissements

## Deuxième étude : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? – INSEE – novembre 2019 – 160 pages.

Dans cette étude publiée le 4 novembre 2019, l'INSEE et la Dares analysent les effets du télétravail sur les conditions de travail et les relations sociales des télétravailleurs dans l'entreprise.

Cette étude combine les données de 2 enquêtes menées en 2017 sur l'exposition aux risques et sur les relations professionnelles.

En 2017, 11 % des cadres pratiquent le télétravail au moins un jour par semaine, contre 3 % de l'ensemble des salariés.

Cette étude concerne plus particulièrement les télétravailleurs qualifiés « d'intensifs » c'est-à-dire pratiquant au moins 2 jours de télétravail par semaine.

Ces télétravailleurs intensifs déclarent travailler en moyenne 43 heures par semaine contre 42,4 heures pour les salariés non télétravailleurs. Selon l'étude ils s'exposeraient à un risque de désynchronisation des horaires de travail par rapport à leurs collègues (pas de visibilité sur les horaires de travail pour le mois à venir et pas de régularité des horaires chaque jour). La mise en place d'accords collectifs limiterait cependant ce risque mais sans que l'on puisse dire si les débordements d'horaires (soir ou weekend) sont une conséquence du télétravail ou au contraire si le télétravail a permis d'adapter les plages des horaires travaillées.

Ces télétravailleurs ne paraissent pas non plus bénéficier d'une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée (manque de disponibilité aux dires des familles et risque de conflit travail-famille...).

Leur travail exige plus souvent un haut niveau de compétences et leur permet d'en développer des nouvelles. Toutefois, si le télétravail est pour eux un vecteur d'autonomie (possibilité du choix des temps de pauses) il ne leur accorde pas pour autant une plus grande autonomie opérationnelle (organisation, délais d'exécution, gestion des incidents...)

L'intensité du travail ne paraît pas réduite pour ces télétravailleurs : les contraintes de rythmes sont similaires à celles des non-télétravailleurs.

Ils déclarent également être moins souvent aidés que leurs homologues par leur hiérarchie et par leurs collègues pour mener à bien leurs tâches mais la convivialité des relations avec leurs collègues n'en est pas affectée, ni la reconnaissance par ceux-ci et par leur hiérarchie. Les perspectives de promotion sont similaires à celles de leurs collègues.

Ils expriment plus souvent un besoin de complément de formation que les non télétravailleurs notamment en cas de changement des techniques mais ne semblent pas rencontrer de difficultés particulières d'accès à la formation.

Ils se déclarent aussi en moins bonne santé et présentent des risques dépressifs plus importants que les non-télétravailleurs. Toutefois, l'enquête précise qu'ils sont plus souvent confrontés à un environnement économique instable qui peut jouer un rôle conjointement dans le risque dépressif et la mise en place du télétravail.

En conclusion, selon l'étude, ils ne se déclarent pas plus satisfaits ou insatisfaits de leur travail que leurs collègues non-télétravailleurs.

## **DÉCISION-CADRE RELATIVE AUX DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'APPARENCE PHYSIQUE DANS L'EMPLOI**

---

Jacques Toubon, Défenseur des droits - Octobre 2019 - 41 pages.

Le Défenseur des droits a été investi par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 de différentes missions, parmi lesquelles figurent la lutte contre les discriminations prohibées par la loi et la promotion de l'égalité.

Saisi régulièrement de nombreuses réclamations au sujet des exigences des employeurs relatives à l'apparence physique des travailleurs, le Défenseur des droits a publié en octobre 2019, une décision cadre précisant les conditions d'application du principe de non-discrimination fondé sur l'apparence physique à l'égard des salariés et des agents publics. Elle rappelle en particulier, aux employeurs, les règles et la jurisprudence applicable, concernant l'interdiction au travail, de toute discrimination fondée sur les caractéristiques physiques et attributs visibles des travailleurs, qui relèvent tant de l'intégrité physique et corporelle (morphologie, taille, poids, traits du visage, phénotype, stigmates etc...) que d'éléments liés à l'expression de leur personnalité (tenues et accessoires vestimentaires, coiffure, barbe, piercings, tatouages, maquillage, etc...).

La décision présente, dans un premier temps, le cadre juridique applicable à l'interdiction de prendre en compte l'apparence physique lors du recrutement et de la relation d'emploi.

Il existe, dans ce cadre, une interdiction de principe, dans le droit français, qui interdit en matière d'emploi, tout traitement défavorable fondé sur l'apparence physique, prise isolément ou en lien avec d'autres critères de discrimination prohibés, tels que l'origine, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap, l'âge, la religion, les opinions mais également la particulière vulnérabilité économique apparente ou connue de son auteur, que ces caractéristiques soient corporelles ou vestimentaires. Ces éléments sont inscrits dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, l'article L. 1132-1 du Code du travail et à l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le Défenseur des droits présente ensuite les cas d'exception, où il pourrait être admis, qu'un employeur apporte, dans certaines limites, des restrictions à la liberté dont disposent ses salariés ou agents sur leur apparence. Il souligne toutefois qu'il n'existe pas de liste réglementaire d'activités professionnelles pour lesquelles il serait admis que l'employeur exprime des exigences, en ce qui concerne l'apparence physique du travailleur affecté à ce poste. Dans ce cadre, la légalité de toute contrainte ou restriction liées à l'apparence physique ou à la présentation d'un travailleur, apportées par un employeur, sera appréciée à la lumière d'un certain nombre de critères tenant à :

- la légitimité de l'objectif poursuivi qui pourra relever notamment de la santé, la sécurité ou l'hygiène ;
- l'existence réelle d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante du poste de travail concerné ;
- le caractère approprié de la restriction et sa proportionnalité par rapport à l'objectif poursuivi.

Dans ces conditions, le Défenseur des droits recommande aux employeurs, qu'ils soient publics ou privés de :

- veiller à définir dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire etc...) toutes les contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation justifiées par la nature de l'emploi occupé et de la tâche à accomplir, en respectant le principe de proportionnalité ;
- veiller à prévenir toute discrimination et tout fait de harcèlement discriminatoire fondé sur l'apparence physique et à sanctionner de manière effective et dissuasive tout agissement relevant de cette qualification ;
- former leurs personnels aux droits et libertés des salariés en lien avec l'apparence physique et les principes applicables à leurs restrictions.

La décision cadre est accompagnée de cinq annexes qui traitent plus particulièrement des questions liées à l'obésité et à la grossophobie, aux

tenues vestimentaires, à la coiffure, au port de la barbe et aux tatouages et piercings. Pour chacun de ces domaines, les annexes précisent les modalités d'application du principe de non-discrimination fondé sur l'apparence physique et présentent les restrictions qui pourraient être permises en matière d'exigences vestimentaires et de présentation et la nature des sanctions éventuelles en cas de non-respect.

Concernant les codes vestimentaires exigés des employeurs, la décision présente leur cadre juridique et leur possible impact discriminatoire. L'exigence du port d'une tenue de travail par un employeur peut être motivée par des considérations d'hygiène et de sécurité mais ne sera justifiée que par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Ainsi, l'employeur pourra légitimement imposer à son personnel médical ou à tout salarié en contact avec des aliments ayant vocation à être servis au public, une hygiène irréprochable en raison du risque de transmission de maladies (obligation par exemple de porter des ongles courts et soignés et sans vernis à ongles)...Parallèlement, la décision souligne que l'employeur qui imposerait à son personnel de porter des chaussures à talons hauts pour une fonction exigeant une station debout prolongée ou encore l'utilisation de produits potentiellement toxiques à des fins esthétiques (teintures capillaires, vernis à ongles) porterait atteinte à l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés.

Concernant les barbes, la décision rappelle qu'il est en principe abusif d'exiger des salariés qu'ils se rasent et que rien ne permet, par principe d'établir que l'absence de rasage soit de nature à porter atteinte à l'image de marque d'une entreprise

privée. Des restrictions au port de la barbe peuvent toutefois être admises, dans certaines conditions, en particulier lorsqu'elles sont motivées par des exigences de sécurité. Ainsi, la jurisprudence a admis que pouvait être justifiée et proportionnée une consigne d'un règlement intérieur interdisant le port de la barbe, pour les salariés intervenant sur des installations nucléaires de base dont la protection contre l'exposition à des rayons ionisants devait être assurée par le port d'un masque de sécurité. Dans ce cas, le port de la barbe pouvait en effet compromettre l'étanchéité du masque. Le port de la barbe par un agent d'entretien d'une piscine municipale a également été jugé incompatible avec le port d'un masque de protection respiratoire, nécessaire à l'exercice de son activité.

Par ailleurs, divers textes réglementant certaines professions mentionnent également des contraintes de sécurité pour limiter ou interdire le port de la barbe, en lien avec le port de certains équipements. Sont concernés notamment les policiers lors de l'utilisation des équipements spéciaux de la tenue nucléaire, radiologique, biologique et chimique NRBC. S'agissant des sapeurs-pompiers, le rasage est impératif pour la prise de service et la barbe ou la moustache doivent, si elles sont portées, être bien taillées et permettre une efficacité optimale du port des masques de protection

Le Défenseur des droits souligne toutefois que ces diverses mesures d'interdiction ou de limitation du port de la barbe doivent, là encore, être justifiées et proportionnées au regard de la nature de l'activité ou des conditions de l'exercice professionnel, pour être compatibles avec le principe de non-discrimination fondé sur l'apparence physique.

## **GUIDE JURIDIQUE : RÉGLEMENTATION DES TRACTEURS AGRICOLES OU FORESTIERS**

---

Consultable sur le site du ministère chargé de l'Agriculture  
<https://agriculture.gouv.fr/securite-des-tracteurs> - 83 pages.

Ce guide est le résultat d'un groupe de travail auxquels ont contribué :

- le ministère chargé de l'agriculture,
- la Direction générale du travail (DGT),
- la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECCTE),
- la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- l'UTAC CERAM (Union technique de l'automobile, du motorcycle et du cycle).

Destiné à la fois aux constructeurs /concepteurs de tracteurs agricoles et forestiers, aux importateurs, aux distributeurs, aux utilisateurs, aux préventeurs et aux agents de contrôle chargés de la surveillance du marché, ce guide ne traite ni de la construction des machines automotrices agricoles, ni de la modification des tracteurs.

Il regroupe les éléments juridiques concernant les règles de construction et de mise sur le marché des tracteurs agricoles et forestiers. Il traite également des tracteurs d'occasion et des obligations des utilisateurs.

Il est rappelé que les tracteurs agricoles et forestiers ont la particularité d'être à la fois des équipements de travail et des véhicules routiers. De ce fait les tracteurs sont notamment exclus du champ d'application de la directive machine 2006/42/CE et sont soumis à un règlement spécifique : le règlement (UE) n°167/2013 du parlement européen et du conseil du 5 février 2013 relatif à la réception et à la surveillance du marché des véhicules agricoles et forestiers, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Ce

règlement s'applique directement dans les États membres sans besoin de transposition. Il fixe les règles et principes fondamentaux, notamment les dispositions essentielles en matière de sécurité routière, de sécurité au travail et de protection de l'environnement. Il est complété par quatre règlements délégués et un règlement d'exécution qui détaillent les prescriptions techniques et administratives.

Le guide présente les spécificités du droit français. A ce titre, le décret n° 2016-1010 du 21 juillet 2016 a mis en conformité les dispositions nationales du Code du travail et du décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005 relatif aux règles, prescriptions et procédures applicables aux tracteurs agricoles ou forestiers et à leurs dispositifs, avec ce nouveau droit de l'Union européenne.

Pour les conditions d'utilisation sur la route, le décret n° 2016-448 du 13 avril 2016 a modifié les dispositions nationales du Code de la route relatives aux véhicules agricoles et forestiers.

L'objet de ce guide juridique est donc de présenter ces évolutions réglementaires dans le domaine de la santé et sécurité au travail qui découlent de la mise en œuvre de ces objectifs concernant la mise sur le marché en France des tracteurs agricoles ou forestiers neufs ainsi que celles relatives aux tracteurs d'occasion, à leur utilisation et au contrôle de leur conformité.

Il est enfin précisé que pour toute question qui relève de la mise sur le marché des tracteurs agricoles ou forestiers avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, il convient de se référer aux versions précédentes du présent guide.



## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE – 117 QUESTIONS-RÉPONSES

---

Ministère chargé du Travail – décembre 2019 – 68 pages.

Consultable sur le site [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

Suite à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui a institué le comité social et économique (CSE) au sein de toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, le ministère chargé du Travail a publié le 19 avril 2018 un document de 100 questions-réponses afin de répondre aux interrogations que peuvent se poser à ce sujet les acteurs de la vie de l'entreprise (employeurs, représentants du personnel et salariés notamment).

Le 18 décembre 2019, le ministère chargé du Travail a mis à jour les questions-réponses sur le CSE afin, notamment, de tenir compte des premiers retours recueillis suite à la mise en place de l'instance représentative dans les entreprises. Désormais, le document comporte 117 questions-réponses et un certain nombre de réponses déjà existantes ont été complétées ou précisées.

Parmi les principales nouveautés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, figurent notamment les précisions développées ci-après.

### Mise en place du CSE

Suite aux récentes décisions de la Cour de cassation, il est désormais expliqué que la négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts doit intervenir préalablement au protocole d'accord préélectoral. Par ailleurs, cette négociation doit être engagée à l'occasion de la mise en place du CSE et ce même lorsque l'entreprise ne comprend qu'un établissement ou un seul site. Enfin, lorsque le nombre et le périmètre des établissements distincts sont décidés unilatéralement par l'employeur, la décision ne vaut que pour le cycle et l'employeur doit engager une nouvelle négociation à l'issue de chaque cycle (réponse n° 27).

### Représentants de proximité

L'accord collectif d'entreprise qui fixe le périmètre et le nombre des établissements distincts peut instituer des représentants de proximité. Toutefois, dans le cas où le nombre et le périmètre des

établissements distincts seraient établis par décision unilatérale de l'employeur, la mise en place des représentants de proximité pourra être décidée par accord collectif majoritaire en cours de cycle (réponse n° 33).

### Représentant syndical

Le représentant syndical au CSE ne peut pas être désigné au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans la mesure où il n'est pas membre à part entière du CSE, disposant d'une voix consultative et non pas délibérative (réponse n° 102). Par ailleurs, des précisions sont apportées sur les organisations syndicales pouvant désigner un représentant syndical au sein du CSE (réponse n° 49).

### Limitation du nombre de mandats successifs

Lorsque les conditions de son application sont remplies, la limitation à 3 mandats successifs concerne les titulaires mais également les suppléants. Cette limitation s'applique de la même manière au sein des unités économiques et sociales (réponse n° 52).

### Suppléants non élus

Lorsqu'un titulaire doit être remplacé et qu'il n'existe pas de suppléant élu sur la liste présentée par la même organisation, le candidat non élu appelé à le remplacer bénéficie du statut protecteur du fait d'être devenu titulaire (réponse n° 58).

### Diminution de l'effectif et attributions du CSE

La diminution de l'effectif en dessous du seuil de 50 salariés en cours de mandat du CSE est sans incidence sur les attributions de celui-ci. Néanmoins, si l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement du comité, ce dernier cessera d'exercer les attributions correspon-

dantes à compter de ce renouvellement (réponse n° 66).

### **Formation en santé, sécurité et conditions de travail**

Il est désormais énoncé que la durée de formation en santé, sécurité et conditions de travail (5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés) prévue à l'article L. 2315-40 du Code du travail s'applique aux membres de la CSSCT lorsqu'elle existe. Il est également dorénavant précisé qu'une formation similaire des autres élus du CSE doit être encouragée, notamment en l'absence d'une telle commission (réponse n° 83).

### **Participation de l'agent de l'inspection du travail aux réunions**

L'agent de contrôle de l'inspection du travail assiste avec voix consultative aux réunions du CSE sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, et le cas échéant aux réunions de la CSSCT. Désormais, il est indiqué que lorsque le CSE recouvre plusieurs sites et qu'il se réunit sur l'un d'eux, l'employeur doit inviter l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le site du lieu de réunion (réponse n° 86).

### **Temps passé en réunion**

Le temps passé par les membres, titulaires ou suppléants, de la délégation du personnel du CSE aux réunions des commissions est payé comme du temps de travail effectif lorsque la durée annuelle des réunions de l'ensemble des commissions ne dépasse pas une durée globale maximale fixée par accord collectif. A défaut d'accord, cette durée est fixée réglementairement à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ou à 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. Désormais, il est précisé que cette durée s'apprécie chaque année à la date d'anniversaire de la proclamation des résultats (réponse n° 88).

### **Seuil d'effectif pris en compte pour la mise en place d'une CSSCT**

La mise en place d'une CSSCT est obligatoire dès que le seuil de 300 salariés est atteint. Il est énoncé que ce seuil doit être dépassé pendant 12 mois consécutifs. Ensuite, l'employeur dispose d'un an pour mettre en place la commission (réponse n° 98).

### **Création d'une CSSCT à la demande de l'inspection du travail**

Si l'inspecteur peut imposer la mise en place d'une CSSCT au sein d'un établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés, en revanche il n'est pas en mesure de l'imposer dans une entreprise de moins de 50 salariés (réponse n° 100).

### **Droit d'alerte**

Il est rappelé qu'un accord peut permettre aux membres de la CSSCT d'exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent car celui-ci ne constitue pas une attribution consultative du CSE (réponse n° 101).

## NOTE AUX DONNEURS D'ORDRE ET ENTREPRISES CONCERNÉS PAR LES TRAVAUX RÉALISÉS AU MOYEN DE CORDES

Direction générale du travail (DGT) et l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBT) – décembre 2019 – 12 pages.

Les travaux réalisés au moyen de cordes font l'objet d'une interdiction de principe au titre du Code du travail et ne peuvent être mis en œuvre que de façon temporaire lorsqu'il est impossible de recourir à d'autres moyens plus sûrs (article R. 4323-64), dans des conditions expressément encadrées.

Parmi les principales causes d'accidents graves figurent le défaut d'organisation du travail ainsi que certaines lacunes dans les compétences des travailleurs affectés aux travaux réalisés au moyen de cordes. Les défauts d'organisation sont pour partie liés à la faiblesse de l'évaluation préalable des risques qui, dans un contexte de sous-traitance importante et, compte tenu des spécificités des interventions confiées, nécessite une forte implication du donneur d'ordre en amont et durant les opérations. Or, celle-ci est souvent insuffisante. Les lacunes de compétences s'expliquent en partie à cause de l'inadéquation de certaines formations dispensées.

La présente note a été rédigée par la DGT et l'OPPBT suite à une réflexion menée avec la profession, représentée par le Syndicat français des entreprises de travail en hauteur (SFETH), le syndicat CGT rattaché au BTP, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) et l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN). Elle a pour objet de rappeler les règles de l'art établies en concertation avec les professionnels et préventeurs ainsi que les dispositions réglementaires applicables aux donneurs d'ordre. Cette note rappelle le rôle et les engagements des donneurs d'ordres, d'une part, et des chefs d'entreprises intervenantes, d'autre part, qui doivent prendre, chacun en ce qui les concerne, toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité des interventions et garantir la santé des travailleurs. Ces engagements doivent notamment se retrouver lors de : la définition et la planification du projet, l'évaluation des risques environnementaux et techniques, l'établissement des modes opératoires, l'organisation des formations, le choix des équipements de protection, etc.

Dans un premier temps, la note envisage les **actions que doit conduire le donneur d'ordre en amont de**

**la commande** : définition préalable du projet, étude préalable et formalisation de ses résultats, choix de l'entreprise intervenante et compétences attendues de celle-ci, choix de recourir à une entreprise établie sur le territoire de l'Union européenne et obligations en matière de travail illégal.

Dans un second temps, la note présente les étapes de la **préparation de l'opération** et rappelle que celle-ci constitue l'une des clés de la réussite d'un chantier sûr. La préparation des travaux suppose une évaluation préalable des risques, conduite conjointement par le donneur d'ordre et le chef de l'entreprise intervenante. Au vu des informations et éléments recueillis, ils arrêtent, avant le début des travaux et d'un commun accord, les mesures prises par chacun en vue de prévenir les risques et les consignent dans un document (plan de prévention, plan particulier de sécurité et de protection de santé ou plan général de coordination selon les cas). En conséquence, la note présente les bonnes pratiques propres à l'évaluation des risques et à la consignation de ses résultats ainsi que celles relatives au choix de recourir à la sous-traitance.

Ensuite, la note s'intéresse aux règles de l'art relatives à **l'engagement des travaux par l'entreprise intervenante** et plus particulièrement à :

- l'établissement des modes opératoires,
- la compétence des travailleurs,
- la composition des équipes de travail,
- l'encadrement dans la mise en œuvre des modes opératoires,
- au recours à un salarié titulaire d'un CDD ou à un salarié temporaire : travaux interdits, formation renforcée à la sécurité, équipements de protection individuelle et recours abusif au travail temporaire.

Enfin la note développe les préconisations en lien avec la **gestion des imprévus**. Plus particulièrement, elle détaille les bonnes pratiques à adopter en cas d'apparition d'éléments nouveaux ou imprévus nécessitant d'aménager les modes opératoires initialement établis. Les interventions à réaliser en urgence sont également envisagées.

### ❖ Focus juridique : Conduite d'un véhicule pour le travail : quelles obligations pour le salarié et l'employeur ?

Mis en ligne le 10 janvier 2020 sur le site de l'INRS

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

Ce mois-ci, le focus porte sur les obligations de l'employeur et du salarié en matière de conduite de véhicule pour le travail et répond aux questions suivantes :

- Tous les véhicules nécessitent-ils la détention d'un permis spécifique pour leur conduite ?
- Comment l'employeur peut-il vérifier la détention du permis de conduire par le salarié ?
- L'employeur peut-il avoir connaissance du relevé de points ?
- Le salarié doit-il informer son employeur d'une éventuelle suspension ou annulation de son permis ?
- Le retrait de permis du salarié a-t-il une incidence sur son contrat de travail ?
- L'employeur peut-il sanctionner pour faute disciplinaire, le salarié privé de permis de conduire ?
- Quelles sont les responsabilités encourues en cas de conduite sans permis de conduire valable ?

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

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

## ❖ **Infos à retenir – La procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles change : le point sur la réforme**

Références en santé au travail (RST) n° 160, décembre 2019, mis en ligne sur le site de l'INRS

Les articles contenus dans cette rubrique font le point sur un sujet précis de façon synthétique. En quelques pages, ils permettent d'actualiser ses connaissances sur un thème ou de découvrir des sujets innovants.

L'article publié en décembre 2019 fait le point sur la réforme de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles.

Il détaille les principales nouveautés concernant :

- La procédure relative aux accidents du travail ;
- La procédure relative aux maladies professionnelles ;
- Les procédures relatives aux rechutes et nouvelles lésions ;
- Les nouveaux outils dématérialisés aux services des usagers.

## ❖ **Droit en pratique – Jeunes travailleurs en entreprise : travaux interdits et réglementés**

Travail et sécurité n° 811, décembre 2019, mis en ligne sur le site de l'INRS

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.

La chronique publiée en décembre 2019 concerne les travaux interdits et réglementés pour les travailleurs de moins de 18 ans.

En effet, afin de protéger ces jeunes travailleurs, qu'ils soient salariés ou stagiaires, le Code du travail interdit de les affecter à certains travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Néanmoins, pour leur permettre d'acquérir une pratique professionnelle, des dérogations, liées principalement à l'âge ou la nature de l'activité, peuvent être accordées sous certaines conditions.

Sont ainsi abordés les points suivants :

- L'accès à l'emploi des jeunes travailleurs ;
- Les travaux dangereux interdits aux jeunes travailleurs et les dérogations possibles ;
- Les dispositifs permettant d'affecter des jeunes à des travaux réglementés ;
- Les procédures d'urgence.

## EXPOSITION À DES AGENTS CMR – MISE EN DANGER

Cour de cassation (chambre criminelle), 13 novembre 2019, pourvoi n° 18-82718.

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

Une société de conception et de construction de batteries de haute technologie, disposait d'un site consacré à la fabrication et à l'assemblage d'accumulateurs. Sur ce site était utilisé une technologie dite « nickel-cadmium », nécessitant le recours à des matériaux classés dans la catégorie des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Cette société avait instauré dans cet établissement un protocole visant à réduire les risques d'exposition au cadmium (en plus du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs exposés).

Après une visite des lieux, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement a missionné un expert agréé qui a établi un rapport décrivant certaines insuffisances du dispositif mis en œuvre sur le site.

### Décision rendue en première instance

Même si, depuis, l'activité du site a été cédée à une autre société, la société et le chef d'établissement ont été convoqués en première instance devant le tribunal correctionnel par citation directe délivrée à l'initiative de 16 salariés et d'un syndicat, pour avoir exposé directement (pendant les 6 mois précédant cette cession), les salariés de cet établissement à un risque immédiat de mort ou de

blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité :

- En concevant des procédés de travail ne limitant pas l'exposition des salariés aux substances chimiques dangereuses pour leur santé et notamment en :
  - entravant l'usage du matériel de protection individuelle par l'affectation d'un seul salarié sur deux postes de travail au sein d'un atelier ;
  - faisant fonctionner une ligne d'un atelier avec les portes ouvertes, ce qui engendrait une exposition directe des salariés amenés à intervenir à l'intérieur des confinements à des poussières de cadmium ;
  - n'organisant pas la séparation physique entre les ateliers exposés aux substances chimiques dangereuses et ceux qui ne l'étaient pas, afin de limiter le risque.
- En omettant de mettre en place du matériel adéquat et efficace d'aspiration collective de nature à éviter la propagation au sein des espaces de travail des substances chimiques cancérigènes, notamment en :
  - n'équipant pas de protection collective les postes de la préparation des pâtes de dispositif dans certains ateliers ;



- en mettant en place des installations collectives inefficaces dans d'autres ateliers, ceci conduisant à la dispersion de substances chimiques nocives pour la santé.
- En s'abstenant :
  - d'équiper l'ensemble des salariés affectés aux postes exposés aux agents chimiques dangereux (ACD) de masques à ventilation assistée correspondant aux normes en vigueur ;
  - d'organiser des examens médicaux et des examens complémentaires à tous les salariés exposés au cadmium à la suite de la reconnaissance d'un cancer broncho-pulmonaire par la sécurité sociale ;
  - d'équiper les salariés de vêtements de protection dès leur prise de service ;
  - d'organiser la séparation physique entre les espaces au sein desquels les agents CMR sont utilisés et les autres parties de l'usine.
- En ne remettant pas leurs attestations d'exposition aux ACD à l'ensemble des salariés transférés vers une autre société lors de la cession de l'activité du site.

Le tribunal correctionnel a déclaré la société et le chef d'établissement coupables du délit de mise en danger de la vie d'autrui et a statué sur les dommages et intérêts.

### Décision rendue en appel

Les prévenus, mais également le ministère public et les parties civiles ont interjeté appel de ce jugement.

La cour d'appel a infirmé le jugement rendu en première instance en disant que le délit de mise en danger d'autrui n'était pas caractérisé. Elle a donc débouté les parties civiles de leur demande de dommages et intérêts.

L'arrêt énonce qu'aucun grief n'est établi au regard d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, étant précisé qu'une telle obligation doit s'entendre (conformément à la jurisprudence et à la doctrine), comme une norme suffisamment précise pour que soit déterminable sans équivoque la conduite à tenir dans telle ou telle situation et que les écarts à ce modèle puissent être aisément identifiés comme hypothèse de mise en danger.

L'arrêt ajoute qu'à supposer que l'on admette que certaines règles de prudence, qui n'auraient pas été

respectées, pourraient ressortir d'une acception large de dispositions du Code du travail relatives aux mesures et moyens de prévention des expositions aux ACD CMR (notamment en référence à l'article R. 4412-70, 3° et 4°), le caractère manifestement délibéré de la violation de ces normes ne peut toutefois être retenu, l'employeur ayant exprimé, depuis plusieurs années, une volonté de progresser dans la sécurité au travail. La cour d'appel retient notamment la mise en place de contrôles par un organisme extérieur, la formalisation du plan cadmium, la généralisation des contrôles biologiques des salariés, l'abaissement des seuils d'aptitude pour les salariés exposés au cadmium, le processus de reclassement des salariés concernés sur des postes non exposés.

Enfin, l'arrêt relève que, s'il ressort du rapport de l'expert agréé CHSCT, que le *process* industriel peut être amélioré afin de diminuer l'exposition des salariés aux agents CMR, ce rapport ne comporte aucune analyse ou mesure des produits que contiennent les dépôts de poussières dont il constate l'existence dans différents ateliers de l'établissement. Dès lors, il ne peut combattre utilement les mesures effectuées régulièrement par l'organisme extérieur de contrôle, qui révèlent que les niveaux d'exposition des salariés au nickel et au cadmium sont inférieurs aux valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) prévues par la réglementation.

### Décision de la Cour de cassation

Les parties civiles ont donc formé un pourvoi en cassation.

Elles reprochaient notamment à la cour d'appel d'avoir écarté la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité imposée par la loi ou le règlement, alors que plusieurs éléments démontraient que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions du Code du travail relatives aux mesures et moyens de prévention des expositions aux ACD CMR, en particulier les articles R. 4412-68 (utilisation d'un système clos en cas d'impossibilité de substitution), R. 4412-69 (réduction de l'exposition quand l'application d'un système clos n'est pas réalisable), R. 4412-70 (qui liste diverses mesures, notamment la limitation du nombre de travailleurs exposés, du dégagement d'agents CMR ou encore l'évacuation de ces derniers), R. 4412-75 (dispositions spécifiques à certaines activités, comme l'entretien et la maintenance, avec une possible augmentation de l'exposition).

La Cour de cassation casse et annule partiellement la décision de la cour d'appel, en ce qu'elle a

débouté les parties civiles de leurs demandes, et renvoie l'affaire devant la même cour d'appel, autrement composée.

Elle rappelle la façon dont doit procéder le juge pénal en matière de mise en danger d'autrui, en application de l'article 223-1 du Code pénal :

- Il lui incombe d'abord de rechercher l'existence d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement dont la violation est susceptible de permettre la caractérisation du délit. Cette recherche se fait au besoin d'office et sans que le juge soit tenu par les mentions ou l'absence de mention de la citation pour mise en danger sur ce point.
- Il appartient ensuite au juge d'apprécier le caractère immédiat du risque créé.
- Il lui appartient enfin de rechercher si le manquement relevé ressort d'une violation manifestement délibérée de l'obligation de sécurité.

Ainsi, en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait statuer comme elle l'a fait alors qu'il lui incombait :

- de rechercher quelles obligations particulières de prudence ou de sécurité imposées par la loi ou de règlement régissant l'emploi d'agents CMR, objectives, immédiatement perceptibles et clairement applicables sans faculté d'appréciation personnelle du sujet, étaient susceptibles d'avoir été mécon nues ;
- puis d'apprécier si, compte tenu des modalités de l'exposition aux agents CMR, les plaignants avaient été exposés à un risque immédiat, de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente ;
- et enfin de rechercher si le(s) manquement(s) le cas échéant relevé(s) ressortaient à une violation manifestement délibérée de l'obligation de sécurité.

---

## PRÉVENTION DES AGISSEMENTS DE HARCÈLEMENT MORAL : OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

---

Cour de cassation (chambre sociale), 27 novembre 2019, pourvoi n° 18-10551.

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

---

Une salariée en arrêt de travail pour maladie, a écrit à son employeur pour l'informer, dans un premier temps, que ses problèmes de santé étaient liés à son travail, puis, dans un second temps lui indiquer qu'elle était victime d'agissements de harcèlement moral de la part de sa responsable hiérarchique.

Un mois et demi après ce second courrier elle est licenciée pour insuffisance professionnelle.

Elle saisit alors le Conseil des prud'hommes, afin que soit reconnue la nullité de son licenciement et afin d'obtenir des dommages et intérêts notamment pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de loyauté. La salariée reprochait notamment à son employeur de ne pas avoir diligencé d'enquête interne après qu'elle ait dénoncé des faits de harcèlement, la privant ainsi d'une procédure permettant de démontrer ces agissements.

Les juges du fond ne font que partiellement droit aux demandes de la salariée.

D'abord, sur la question de la nullité du licenciement et la demande d'indemnisation, la Cour d'appel considère que le licenciement qui avait été prononcé aux motifs de la dénonciation d'agissements de harcèlement moral par sa responsable hiérarchique est nul. A cet égard elle alloue à la salarié une indemnité dont elle fixe le montant.

Ensuite, la Cour d'appel déboute la salariée de sa demande de dommages et intérêt pour harcèlement moral et violation de l'obligation de loyauté, et juge que la salariée n'établit pas de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Enfin, sur la violation de l'obligation de sécurité la Cour d'appel, déboute là encore, la salariée de sa demande. Elle estime qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'ayant été établi par cette dernière, il ne pouvait être reproché à l'employeur

de ne pas avoir diligenté une enquête et par là-même d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

La salariée forme alors un pourvoi en cassation.

Elle fait valoir, d'abord, que l'employeur n'ayant pas diligenté d'enquête contradictoire sur la réalité du harcèlement moral, il ne saurait lui être reproché de ne pas pouvoir rapporter la preuve des agissements constitutifs du harcèlement.

Sur le refus de lui allouer des dommages et intérêt pour manquement à l'obligation de sécurité, elle souligne que manque à cette obligation l'employeur qui ne prend aucune mesure et n'ordonne pas d'enquête interne après qu'un salarié ait dénoncé des agissements de harcèlement moral, que ces agissements soient établis ou non.

Elle fait valoir, enfin, que l'indemnisation qui lui a été allouée au titre de la nullité du licenciement est insuffisante.

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt d'appel et estime que la qualification de harcèlement moral et l'évaluation du montant du préjudice sont soumises à l'appréciation souveraine des juges du fond et qu'ainsi, ces deux moyens ne sont pas fondés. Elle rejette donc les demandes de la salariée.

En revanche, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel sur la question relative à l'attribution de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité en indiquant :

*« Attendu que l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des textes susvisés, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle ;*

*Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, l'arrêt retient qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là-même d'avoir manqué à son obligation de sécurité ;*

*Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »*

La Cour de cassation précise ainsi, par cette décision, que l'obligation de prévention du harcèlement et l'interdiction des agissements de harcèlement sont deux obligations distinctes.

En l'espèce, l'employeur n'ayant pas mis en place d'enquête après les courriers de sa salariée faisant état d'un harcèlement, a manqué à son obligation de sécurité et ce, bien que, les juges n'aient pas reconnu l'existence d'un harcèlement.



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](mailto:info@inrs.fr) - [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)