

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 5 – mai 2018

FOCUS

L'emploi des seniors

Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE)

Page 3

TRANSPORT ROUTIER
Modalités d'accès aux informations relatives au permis de conduire des conducteurs routiers par leur employeur

Page 14

PRODUITS CHIMIQUES CMR

La liste des substances chimiques soumises à interdiction d'emploi est modifiée

Page 12

**EMPLOI DE SOLVANTS
POUR LE DEGRAISSAGE
DES METAUX**
Publication de la recommandation R 501 de la CNAMTS

Page 18

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin
d'information

Arrêté

CODE
DU
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

Arrêtés, circulaires

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement
Arrêté du 17 décembre 2010 modifiant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 relatif à la liste des substances chimiques soumises à interdiction d'emploi
Arrêté du 23 mai 2010 relatif au livre de l'annuaire 2010 l'ouvrier et l'état de l'emploi des salariés des entreprises
Arrêté du 7 novembre 2010 relatif aux modalités et délais de réduction progressive et d'élimination des substances prioritaires et des substances soumises à l'article R. 213-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté n° 2010-1000 du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 28 février 2007

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux modalités de signature (contre de crime)

Ministère des transports et du logement

Journal officiel de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

DÉCRET

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 28 février 2007

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
L'emploi des seniors. Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE).	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	9
Prévention - Généralités _____	9
Organisation - Santé au travail _____	11
Risques chimiques et biologique _____	11
Risques physiques et mécaniques _____	13
Vient de paraître... _____	17
Réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié. Substitution des solvants chlorés lors des opérations de dégraissage dans le travail des métaux. Avis et rapport de l'ANSES sur l'évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs.	
Questions parlementaires _____	21
Surveillance médicale des salariés des particuliers employeurs. Formation obligatoire des utilisateurs de tronçonneuse.	
Jurisprudence _____	25
Responsabilité pénale d'une entreprise et mise à disposition d'un salarié intérimaire d'équipements de travail non conformes. Accident du travail - responsabilité pénale de la personne morale et consommation de cannabis par l'un des salariés.	

focus

L'emploi des seniors. Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE)

Séance plénière du 25 avril 2018. Rapport publié le 26 avril.

Troisième assemblée constitutionnelle de la République après l'Assemblée nationale et le Sénat, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) conseille le Gouvernement et le Parlement et participe à l'élaboration et à l'évaluation des politiques publiques dans ses champs de compétences.

Dans la continuité des travaux d'évaluation des politiques publiques en faveur de l'emploi des seniors réalisés ces dernières années par la Cour des comptes, le CESE a publié le 26 avril 2018 un rapport, mettant notamment en exergue un certain nombre de difficultés rencontrées par les seniors sur le marché du travail : licenciements plus nombreux, difficultés de retour à l'emploi, comportements discriminatoires, etc.

Au regard de ces éléments, le CESE émet dans son rapport sur l'emploi des seniors diverses préconisations afin de favoriser leur activité et leur maintien dans l'emploi, lutter contre les stéréotypes et les discriminations en fonction de l'âge, améliorer leur qualité de vie au travail et enfin garantir une cohésion sociale entre les générations.

Les évolutions constatées ces dernières années

Sur les vingt dernières années, la situation des seniors sur le marché du travail a beaucoup changé notamment en raison d'une réorientation des politiques publiques destinée à garantir l'équilibre financier des régimes de retraite. Ces changements se sont notamment traduits par le report progressif de l'âge de départ à la retraite, ainsi qu'une augmentation sensible et régulière des taux d'activité et d'emploi des quinquagénaires et sexagénaires.

Les plus de 50 ans présentent cependant une vulnérabilité particulière au chômage et les situations d'inactivité avant la retraite tendent à s'accroître. Les seniors sont en effet particulièrement concernés par les licenciements ou toute forme de rupture de contrat et il leur est alors très difficile de retrouver un emploi. Le CESE souligne donc le caractère primordial du maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises comme dans la fonction publique.

Par ailleurs, ces difficultés en lien avec l'âge peuvent se cumuler avec d'autres facteurs de discriminations potentielles, tels que le handicap ou l'invalidité.

Ainsi, comme le précise le rapport du CESE, la difficulté rencontrée par les seniors pour accéder à l'emploi renvoie notamment à une représentation négative du vieillissement au travail, reposant sur la permanence de stéréotypes associés à l'âge, lesquels peuvent parfois déboucher sur des comportements véritablement discriminatoires.

C'est dans ce contexte que le CESE a élaboré 17 préconisations à l'attention, entre autres, des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des branches professionnelles, des entreprises, des Carsat et des services de santé au travail.

L'objectif de ces mesures étant de favoriser l'activité et le maintien dans l'emploi des seniors, de lutter contre les stéréotypes et les discriminations en fonction de l'âge, de sécuriser les parcours professionnels et d'améliorer la qualité de vie au travail pour tous.

Nous reviendrons notamment sur les préconisations du CESE concernant plus particulièrement la santé et la sécurité au travail avant de faire le point sur la prise en compte du vieillissement par la réglementation.

Les préconisations du CESE

Préconisations destinées à lutter contre les stéréotypes et rendre effectif le principe de non-discrimination à l'égard des seniors

Afin de prévenir les discriminations dans l'emploi des seniors, le CESE recommande notamment aux branches professionnelles, aux entreprises et en particulier au personnel des ressources humaines (RH), ainsi qu'aux services de santé au travail, d'organiser des campagnes d'information auprès des employeurs et des salariés, sur la question de la gestion de l'intergénérationnel et la valorisation d'expériences réussies concernant le maintien des seniors dans l'emploi. Il préconise également de former et de sensibiliser le personnel de l'encadrement à la question des stéréotypes et des discriminations à l'égard des seniors¹.

Préconisations destinées à garantir le maintien des seniors dans l'emploi

Le rapport contient par la suite diverses préconisations destinées à garantir le maintien des seniors dans l'emploi.

Le CESE conseille notamment aux pouvoirs publics, à l'ANACT et son réseau, aux Carsat et aux branches professionnelles de créer un dispositif national d'appui à la négociation de mesures actives en faveur de la gestion des âges².

Il est également recommandé aux entreprises et aux branches professionnelles de promouvoir une culture de la formation tout au long de la vie en s'appuyant sur l'entretien professionnel. Le fait de s'être formé et de continuer à le faire peut constituer, pour les seniors en emploi, une garantie contre le risque de chômage. En général, la question de la formation des plus de 50 ans n'est posée dans l'entreprise que lorsque leur emploi est en jeu et que leur reconversion doit être envisagée. Or, en l'absence d'une culture préalable de la formation, les actions tardives sont en général peu efficaces. Tel que le précise le CESE, la formation professionnelle constitue un enjeu du dialogue dans l'entreprise tant collectivement, avec la consultation des représentants du personnel sur le programme pluriannuel de formation, que dans le cadre de la relation employeur/salarié, à travers l'entretien professionnel biennal sur les perspectives d'évolution professionnelle³.

Les branches professionnelles, les entreprises, les Carsat et les pouvoirs publics sont par ailleurs invités à prévenir et agir contre les effets de la pénibilité au niveau des branches professionnelles et des entreprises afin de sécuriser les parcours professionnels⁴.

Enfin, afin de garantir le maintien des seniors dans l'emploi, le CESE préconise de favoriser la pratique sportive sur le lieu de travail⁵.

Ce rapport est ainsi l'occasion de s'intéresser à la prise en compte du vieillissement par la réglementation. En effet, le Code du travail prévoit un certain nombre de dispositions afin de mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels permettant aux salariés de tous âges de travailler jusqu'à la retraite dans des conditions favorables à leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

¹ Préconisations 1 et 2.

² Préconisation 5.

³ Art. L. 6315-1 du Code du travail.

⁴ Préconisation 11.

⁵ Préconisation 12.

La prise en compte du vieillissement par la réglementation

Application des principes généraux de prévention

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ce principe essentiel concerne tous les travailleurs, quels que soit leur âge et quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent. La prévention des risques professionnels des seniors s'appuie en conséquence sur les principes généraux de prévention.

Ainsi, l'employeur, conseillé par le médecin du travail devra être plus particulièrement attentif à certaines contraintes pesants sur les salariés vieillissants et notamment :

- les contraintes temporelles (travail à la chaîne, rythme de travail imposé) ;
- les contraintes physiques (manutentions de charges lourdes, postures douloureuses), qui entraînent des astreintes chez les seniors ;
- les horaires atypiques (travail de nuit, travail posté) qui ont des répercussions sur la qualité du sommeil et le niveau de vigilance ;
- les changements technologiques et les remises en cause de méthodes ou d'organisation de travail.

La démarche de prévention mise en place par l'employeur doit en conséquence être évolutive ; l'âge du travailleur étant nécessairement un critère à prendre en considération pour la mise en place de mesures de préventions adaptées.

Parmi les principes généraux de prévention figurent notamment l'obligation de planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement. La prévention des risques professionnels et l'action en faveur des travailleurs âgés passent nécessairement par une action d'adaptation portant sur les postes et les conditions de travail. Outre l'aménagement des postes de travail, la répartition de l'activité professionnelle dans le temps peut apporter des solutions particulièrement favorables aux travailleurs vieillissants. L'augmentation de la durée des pauses ou leur dispersion au cours de la journée de travail, tout comme l'adaptation des horaires de travail, quotidien, hebdomadaire, ou même annuel, sont de nature à réduire la fatigue et à faciliter la récupération.

Enfin, il conviendra de s'assurer que les salariés seniors disposent des instructions appropriées et des informations nécessaires leur permettant de connaître les risques et les mesures de prévention tout au long de leur carrière, mais également qu'ils bénéficient régulièrement de formations leur permettant de s'adapter aux diverses évolutions techniques, technologiques ou nouvelles méthodes de travail.

Rôle particulier du médecin du travail à l'égard des travailleurs vieillissants

Dans le cadre de la mise en place de sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les conseils du médecin du travail. En effet, celui-ci est un interlocuteur essentiel des travailleurs vieillissants. A cet égard, les modalités et la périodicité du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs doivent prendre en compte les conditions de travail, l'état de santé, les risques professionnels auxquels ils sont exposés, mais également l'âge des travailleurs⁶.

Le médecin du travail pourra en outre les informer sur les éventuelles conséquences de certaines expositions et les conseiller sur les précautions éventuelles à prendre. C'est d'ailleurs ce que prévoit spécifiquement le Code du travail pour les salariés vieillissants travaillant la nuit. Le médecin doit en effet les informer des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé, en tenant compte de la spécificité des horaires⁷.

⁶ Art. L. 4624-1 du Code du travail.

⁷ Art. R. 3122-14 du Code du travail.

Dans ce contexte, une instruction du ministère chargé du Travail du 1^{er} juillet 1974⁸ revient sur ce rôle particulier du médecin du travail à l'égard des travailleurs vieillissants et présente les diverses possibilités d'action relevant, pour certaines, de sa seule compétence médicale et pour d'autres, de l'entreprise elle-même. En effet, le médecin est le conseiller de l'employeur comme des travailleurs. Le plus souvent, la recherche de mesures globales et préventives suppose au préalable une mise en commun et une confrontation d'informations parmi lesquelles celles apportées par le médecin de l'entreprise.

Tel que le précise en outre l'instruction de 1974, cette mission générale du médecin du travail de protection de la santé en milieu de travail doit être adaptée en fonction des risques professionnels et des différentes catégories de main-d'œuvre constituant le personnel d'une entreprise. Le suivi médical du travailleur doit notamment permettre de mieux cerner la réalité du vieillissement dont les modalités peuvent varier considérablement d'un individu à l'autre.

A cet effet, les visites et examens peuvent être prolongés par des examens complémentaires orientés, portant sur les principales fonctions susceptibles d'être mises en cause par l'âge. Ces investigations devraient concourir à mettre en évidence le retentissement éventuel du vieillissement sur l'aptitude actuelle au travail et, dans la mesure du possible, contribuer à établir un pronostic d'évolution de l'aptitude professionnelle. L'intérêt de ce pronostic est d'orienter, de faciliter la mise en œuvre ou la préparation au sein de l'entreprise des mesures rendant possible le maintien au travail des travailleurs vieillissants dans des conditions non préjudiciables pour eux.

Au-delà de ces actions de prévention individuelles, l'instruction mentionne l'importance de mener des recherches au niveau des groupes professionnels, en s'intéressant plus particulièrement aux emplois dont il est constaté qu'ils ne sont plus tenus par des travailleurs ayant dépassé un certain âge.

La prévention de la pénibilité : un dispositif spécifique permettant notamment un départ anticipé à la retraite

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit dans le Code du travail diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. Ce dispositif de prévention, de traçabilité et de compensation se base sur la prise en compte par les entreprises de certains facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail. Cela doit déboucher sur la mise en place d'actions spécifiques et notamment la mise en place d'un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite pour certaines personnes.

Dix facteurs de risques professionnels sont ainsi réglementairement définis (les contraintes physiques marquées, les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif).

Depuis le 1^{er} octobre 2017, seuls 6 de ces 10 facteurs permettent d'acquérir des points crédités sur le compte personnel de prévention (C2P⁹) : il s'agit des activités exercées en milieu hyperbare, des températures extrêmes, du bruit, du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif.

En cas d'exposition à un ou plusieurs de ces 6 facteurs au-delà des seuils réglementaires¹⁰, l'employeur va déclarer de façon dématérialisée, via ses déclarations sociales, les facteurs concernés au titre desquels, les travailleurs peuvent acquérir des droits au titre du C2P. Dès qu'un salarié acquiert des points, un compte lui est donc ouvert. Ce compte est crédité d'un certain nombre de points, en fonction des informations transmises à l'administration par l'employeur dans sa déclaration.

⁸ Bien que cette circulaire soit ancienne, il est toujours possible de s'appuyer sur une grande partie de ses dispositions qui apportent de nombreuses informations pertinentes et sont toujours applicables.

⁹ Ce que l'on appelle le « compte pénibilité » désormais dénommé « compte personnel de prévention » (C2P) était jusqu'au 31 septembre 2017 dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P).

¹⁰ Les seuils réglementaires sont définis à l'article D. 4163-2 du Code du travail (version applicable au 1^{er} janvier 2019).

Pour les salariés exposés aux 4 autres facteurs de risques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques), un dispositif spécifique de compensation a été instauré dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, lequel a été aménagé depuis le 1^{er} octobre 2017.

En effet, les salariés qui ne relèvent plus du champ d'application du C2P ne font ainsi plus l'objet d'une obligation de déclaration par l'employeur. Toutefois, dès lors qu'ils justifient d'un certain taux d'incapacité permanente partielle (IPP), ils ont droit, sous certaines conditions, à une retraite anticipée.

C'est ainsi que depuis le 1^{er} juillet 2011¹¹, le Code de la sécurité sociale¹² prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans, pour les salariés ayant été exposés à des facteurs de pénibilité et justifiant :

- d'une IPP d'au moins 20 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP,
- d'une IPP inférieure à 20 %, mais au moins égale à 10 % reconnue au titre d'une MP ou d'un AT, sous réserve que l'assuré ait été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qu'il puisse être établi que cette IPP est directement liée à cette exposition.

À noter qu'à chaque cas d'IPP, il est prévu une procédure et des conditions d'obtention spécifiques.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, ce dispositif est aménagé. En effet, lorsque l'IPP est reconnue au titre d'une MP consécutive à l'un ou des facteurs de pénibilité exclus du C2P, les conditions relatives à la durée d'exposition (17 ans) et au lien direct avec cette exposition prévues en cas d'IPP inférieure à 20 % mais supérieure à 10 % ne sont pas applicables.

Un arrêté du 26 décembre 2017 fixe la liste des maladies professionnelles concernées permettant un départ anticipé à la retraite¹³.

¹¹ Date d'entrée en vigueur de la Loi du 9 novembre 2010.

¹² Art. L. 351-1-4, D. 351-1-9 et D. 351-1-10 du Code de la sécurité sociale.

¹³ Art. L. 351-1-4 du Code de la sécurité sociale.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 17 mai 2018, texte n° 6, (www.legifrance.gouv.fr, 4 p.).

L'article 12 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, relative à la modernisation de la justice a remanié l'organisation des juridictions ayant à connaître du contentieux de la Sécurité sociale.

Il prévoit le transfert du contentieux général (litiges concernant l'application de la législation de la sécurité sociale) et du contentieux technique de la sécurité sociale (litiges relatifs notamment à l'état d'incapacité permanente de travail faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle), vers des tribunaux de grande instance spécialement désignés, compétents en première instance.

Le transfert sera effectif au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

Dans ce contexte, cette ordonnance vient apporter quelques modifications et adaptations aux dispositions de la loi du 18 novembre 2016, en ce qui concerne notamment le régime des expertises médicales qui peuvent être ordonnées par le juge du contentieux de la sécurité sociale.

A cet effet, il modifie l'article L. 142-10 du Code de la Sécurité sociale et précise les conditions de la transmission, à l'expert désigné par la juridiction compétente, des éléments médicaux ayant fondé la décision de l'organisme de sécurité sociale contestée.

Il est désormais prévu, aussi bien en matière de contentieux général que de contentieux technique, que le praticien conseil transmet l'intégralité du rapport médical, sans que puissent être opposées les dispositions de l'article 226-13 du Code pénal relatives à la violation du secret professionnel.

Le rapport médical du praticien-conseil pourra également être notifié au médecin mandaté par l'employeur qui en fait la demande, avec dans ce cas une information obligatoire, de la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Par ailleurs, l'ordonnance crée un nouvel article L. 142-10-1 au sein du Code de la sécurité sociale, prévoyant que le rapport de l'expert judiciaire est notifié au médecin mandaté à cet effet par l'employeur d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, s'il est partie à l'instance, sans que puissent lui être opposées les dispositions du Code pénal relatives à la violation du secret professionnel.

DROIT DU TRAVAIL

Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 17 mai 2018, texte n° 32, (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

L'article L. 2231-5-1 du Code du travail créé par la loi du 8 août 2016 dite El Khomri (article 16) prévoit la publication en ligne des conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus à compter du 1^{er} septembre 2017, afin de les rendre accessibles au grand public.

Dans cet objectif, ce décret vient modifier les conditions dans lesquelles est effectué le dépôt de certains accords collectifs.

Il précise que les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises doivent être déposés de façon dématérialisée, par le représentant légal de l'entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du ministère chargé du Travail (site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Le dépôt réalisé, l'administration délivrera un récépissé de dépôt après instruction.

La version de l'accord qui sera rendue publique est ensuite automatiquement transmise à la Direction de l'information légale et administrative (DILA) en vue de sa diffusion sur le site www.legifrance.gouv.fr.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Arrêté du 7 mai 2018 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 17 mai 2018, texte n° 39, (www.legifrance.gouv.fr, 5 p.).

Cet arrêté apporte une série de modifications à l'arrêté du 20 décembre 2017 qui a fixé les modèles des différents documents qui peuvent être délivrés, à l'issue des examens et visites, réalisés dans la cadre du suivi médical des travailleurs agricoles.

Les rectifications opérées concernent plus particulièrement les références réglementaires figurant dans les modèles de documents. La possibilité pour le collaborateur médecin de délivrer un avis d'inaptitude ou de faire des propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail est, en outre, désormais clairement mentionnée dans les documents délivrés.

Arrêté du 9 mai 2018 portant nomination des membres de la commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 19 mai 2018, texte n° 59, (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.).

Fonction publique

Arrêté du 14 mai 2018 fixant les dispositions particulières de prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques concernant le personnel civil et le personnel militaire relevant du titre II du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 23 mai 2018, texte n° 16, (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.).

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la Défense fixe les dispositions spéciales de santé et de sécurité, applicables au personnel civil ainsi qu'au personnel militaire qui exerce des activités de même nature que celles confiées au personnel civil, au sein des services du ministère de la défense.

Il rappelle que les règles d'hygiène et de sécurité applicables sont les dispositions techniques des livres I^{er} à V de la quatrième partie du code du travail, adaptées au besoin par des arrêtés qui prévoient les modalités spécifiques d'organisation de la prévention.

Dans ce contexte, cet arrêté vient préciser les dispositions particulières de prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques dans les organismes du ministère des armées, pour le personnel civil et le personnel militaire qui exerce des activités de même nature que celles confiées au personnel civil.

Il revient sur le rôle des différents acteurs, en particulier sur les qualifications de chef d'organisme (commandant des formations administratives au sein des forces armées et chefs de service), de chef d'emprise (chef rattaché à une aire géographique cohérente et clairement identifiée constituée d'immeubles bâtis et non bâtis et accueillant plusieurs organismes), de personne compétente en prévention des risques électromagnétiques, d'Etat major...

L'arrêté rappelle qu'il appartient au chef d'organisme de procéder à :

- l'évaluation des risques résultant de l'exposition du personnel aux champs électromagnétiques,
- la cartographie des zones d'exposition et au balisage,
- l'élaboration et à l'application des consignes de sécurité,
- au contrôle du respect des valeurs déclenchant l'action et des valeurs limites d'exposition,
- la communication au chef d'emprise de l'inventaire des équipements émettant des rayonnements dans le périmètre de l'emprise,
- la mise à jour de la fiche emploi nuisances qui identifie, au sein de l'organisme, les nuisances susceptibles d'altérer la santé des agents à l'occasion

de leur activité professionnelle et à en apprécier le niveau.

Les chefs d'emprise sont chargés d'assurer la coordination générale des mesures de prévention des risques dus aux champs électromagnétiques, prises pour traiter les risques résultant soit de co-activités, soit d'interférences dans l'emprise concernée, résultant de l'intervention d'entreprises extérieures ou d'organismes extérieurs ne relevant pas du ministère des armées et implantés sur l'emprise.

Une personne compétente en prévention des risques électromagnétiques est désignée dès l'instant où les valeurs limites d'exposition relatives aux effets sensoriels sont dépassées. Elle a pour mission de conseiller le chef d'organisme en matière de prévention des risques liés aux champs électromagnétiques. Son niveau de formation et ses missions, en liaison avec le chargé de prévention des risques professionnels de l'organisme, sont précisés.

Décret n° 2018-413 du 30 mai 2018 relatif aux modalités de calcul de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante des fonctionnaires et ouvriers de l'Etat en fonction dans l'entreprise mentionnée à l'article 78 de la loi du 28 décembre 2001 de finances rectificative pour 2001.

Ministères des Armées. Journal officiel du 31 mai 2018, texte n° 14, (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

L'article 134 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 prévoit que l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité, attribuée au titre de l'amiante par le ministère des armées, aux fonctionnaires placés en disponibilité ou en position hors cadres et aux ouvriers de l'Etat relevant de l'ex-Direction des chantiers navals, est calculée sur la base du montant moyen des rémunérations brutes des douze derniers mois d'activité. Ce calcul est obtenu par le biais d'une reconstitution de carrière au titre de la période d'emploi en qualité de salarié de l'ex-entreprise nationale.

Dans ce contexte, ce décret prévoit les modalités pratiques de calcul de cette allocation de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante et des droits à pension des intéressés, en fonction de cette reconstitution de carrière.

Organisation Santé au travail

ORGANISMES AGRÉÉS / ACCRÉDITÉS

Arrêté du 4 mai 2018 portant abrogation de l'habilitation d'un organisme chargé de procéder aux examens CE de type de certaines machines et actualisant la liste des organismes habilités.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 mai 2018, texte n° 20, (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Cet arrêté recense les organismes habilités, chargés de procéder aux procédures d'évaluation de la conformité, lors de la mise sur le marché à l'état neuf, de certaines machines définies à l'article R. 4313-23 du Code du travail (procédure d'examen CE de type ou procédure d'assurance qualité complète).

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

Etiquetage

Règlement (UE) 2018/669 de la Commission du 16 avril 2018 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 115 du 4 mai 2018, pp. 1-755.

L'annexe VI du règlement (CE) n° 1272/2008 dit CLP était composée jusqu'à présent de deux tableaux 3.1 et 3.2 qui listaient en anglais uniquement, pour toutes les versions linguistiques du règlement, les classifications et étiquetages harmonisés des substances dangereuses.

Ce règlement vient remplacer à compter du 1^{er} décembre 2019, les entrées de l'annexe VI du règlement CLP afin

de faire en sorte que les dénominations chimiques des substances y figurant soient traduites dans les différentes versions linguistiques publiées du règlement.

La version en langue française du règlement CLP comprendra donc la traduction en français des dénominations des substances faisant l'objet d'un étiquetage et d'une classification harmonisés.

Par ailleurs, le tableau 3.2 de l'annexe VI qui contenait la liste des classifications et étiquetages harmonisés des substances dangereuses, établie sur la base des critères définis à l'annexe VI de la directive 67/548/CEE qui est abrogée depuis le 1^{er} juin 2015, est supprimé.

Limitation d'emploi

Règlement (UE) 2018/675 de la Commission du 2 mai 2018 modifiant les appendices de l'annexe XVII du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH) en ce qui concerne les substances CMR.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 114 du 4 mai 2018, pp. 4-6.

Les entrées 28, 29 et 30 de l'annexe XVII du règlement (CE) n° 1907/2006 Reach interdisent la mise sur le marché et l'utilisation dans des produits destinés au grand public de substances classées comme cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), de catégorie 1A ou 1B, et de mélanges contenant de telles substances à des concentrations déterminées. Les substances concernées sont énumérées aux appendices 1 à 6 de ladite annexe.

Ce règlement vient modifier l'annexe XVII du règlement Reach pour y intégrer une série de nouvelles substances classées CMR dont la mise sur le marché à destination du public est interdite, parmi lesquelles figurent le formaldéhyde (CAS n° 50-00-0), le carbonate de cadmium (CAS : 513-78-0) ou le méthylhydrazine (CAS : 60-34-4).

Ces restrictions entrent en vigueur à partir du 1^{er} décembre 2018, à l'exception de celle concernant le formaldéhyde qui est applicable depuis le 24 mai 2018.

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

Commission européenne. Journal officiel n° C 174 du 23 mai 2018, p. 3

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

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

Le trioxyde de chrome (CAS n°1333-82-0) classé cancérogène de catégorie 1A et mutagène de catégorie 1B est listé dans l'annexe XIV du règlement Reach, avec une date d'expiration de l'autorisation au 21 septembre 2017.

Dans ce contexte, ce document fait état d'une autorisation individuelle accordée par la Commission européenne à une entreprise française (Safran Aircraft Engines).

Cette entreprise est autorisée à utiliser de façon industrielle, un mélange à base de trioxyde de chrome, destiné au traitement de surface de composants rotatifs critiques pour la sécurité de moteurs d'avions civils et militaires, dont la défaillance menace la navigabilité. Cette autorisation octroyée est valable jusqu'à ce que la Commission décide de modifier ou de retirer l'autorisation dans le cadre d'une révision. Pour en bénéficier, le titulaire de l'autorisation devra introduire un rapport de révision au moins dix-huit mois avant l'expiration de la période limitée de révision qui est fixée, ici, au 21 septembre 2027.

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

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 174 du 23 mai 2018, p. 5.

Dans le même contexte que la décision précédente, ce document fait état d'une autorisation d'utilisation industrielle du 1,2-dichloroéthane (CAS n° 107-06-2), accordée par la Commission européenne, à l'entreprise française DOW France SAS. L'utilisation de la substance est autorisée en tant qu'agent gonflant lors de la sulfonation de perles de copolymère de polystyrène-divinylbenzène, dans le cadre de la production de résines échangeuses de cations (acide fort).

La période limitée de révision est fixée au 22 novembre 2029.

Risques physiques et mécaniques

BTP

Produits de construction

Décision déléguée (UE) 2018/771 de la Commission du 25 janvier 2018 relative au système applicable pour l'évaluation et la vérification de la constance des performances des dispositifs d'ancrage utilisés pour les ouvrages de construction et destinés à prévenir ou arrêter les chutes de hauteur de personnes, conformément au règlement (UE) n° 305/2011 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 129 du 25 mai 2018, pp. 82-83.

Le règlement européen n° 305/2011 du 9 mars 2011 prévoit que le fabricant d'un produit de construction doit notamment établir une déclaration des performances qui exprime les performances du produit de construction en ce qui concerne ses caractéristiques

essentielles, conformément aux spécifications techniques harmonisées qui lui sont applicables (à savoir normes harmonisées ou documents d'évaluation européens).

L'évaluation et la vérification de la constance des performances des produits de construction sont effectuées conformément à l'un des systèmes décrits à l'annexe V du règlement européen.

Il en existe quatre, faisant intervenir à différents degrés, des organismes notifiés de certification et de contrôle de la production.

Aux termes de l'article 28 du règlement, c'est la Commission européenne qui détermine, par voie d'actes délégués, quel système d'évaluation et de vérification de la constance des performances doit respecter le fabricant d'un produit de construction, compte tenu notamment des effets sur la santé et la sécurité des personnes et sur l'environnement.

Dans ce contexte, cette décision vient préciser que pour les dispositifs d'ancrage utilisés pour les ouvrages de construction et destinés à prévenir ou arrêter les chutes de hauteur de personnes, l'évaluation et la vérification de la constance des performances sont réalisées conformément au système Système 1+, décrit à l'annexe V du règlement (UE) n° 305/2011.

Dans ce système 1+, le fabricant doit procéder à des essais initiaux en usine par le biais de contrôles de la production et d'essais complémentaires sur des échantillons prélevés par lui, dans l'établissement de fabrication, conformément au plan d'essais prescrit.

Un organisme notifié de certification intervient ensuite pour délivrer au fabricant, un certificat de constance des performances du point d'ancrage, au vu des résultats des évaluations et des vérifications qu'il a effectuées :

- évaluation des performances des points d'ancrage fondée sur des essais de type, sur des calculs relatifs au type ou sur la base de valeurs issues de la documentation descriptive du produit,*
- inspection initiale de l'établissement de fabrication et du contrôle de la production en usine ,*
- surveillance et appréciation continues du contrôle de la production en usine,*
- essais par sondage, sur des échantillons prélevés dans l'établissement de fabrication ou dans les installations de stockage du fabricant.*

Le fabricant établit alors la déclaration des performances et appose le marquage CE sur le point d'ancrage, avant la mise sur le marché.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport routier

Directive (UE) 2018/645 du Parlement européen et du Conseil du 18 avril 2018 modifiant la directive 2003/59/CE relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs ainsi que la directive 2006/126/CE relative au permis de conduire.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 112 du 2 mai 2018, pp. 29-41.

La directive 2003/59/CE¹ fait obligation à tous les conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de transport de marchandises ou d'autocars ou d'autobus (véhicules de plus de 8 places assises outre le siège du conducteur), d'être titulaire d'une qualification initiale, obtenue après avoir suivi une formation. Elle établit également une obligation de formation continue des conducteurs routiers afin d'entretenir leurs compétences professionnelles.

Cette directive 2018/645 vient apporter une série de modifications à la directive 2003/59/CE dans un objectif d'amélioration de la sécurité routière dans l'Union européenne ainsi que de la sécurité et la santé au travail des conducteurs professionnels.

Il s'agit également notamment de simplifier les procédures administratives dans les différents Etats membres, par la mise en place d'une reconnaissance mutuelle des formations suivies dans les différents Etats, et de garantir l'authenticité des permis de conduire et des cartes de qualification de conducteur.

Dans cette perspective, les modifications introduites dans la directive concernent notamment :

- Les types de véhicules et permis de conduire concernés par l'obligation de qualification initiale ;
- La liste des exemptions prévues
Le terme de « machines » est ajouté à l'exemption applicable aux conducteurs de véhicules transportant du matériel ou de l'équipement, destiné à être utilisé dans l'exercice de leur fonction, dès lors que cette conduite ne représente pas leur activité principale. Les exemptions applicables aux véhicules affectés à des services de transport d'urgence en ambulance sont parallèlement précisées ainsi que

¹ La directive 2003/59/CE a fait l'objet d'une transposition en droit national notamment par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs

celles relatives aux véhicules affectés à des missions de sauvetage.

Concernant la possibilité d'exempter de la formation, les conducteurs de véhicules lourds dans des zones rurales aux fins de l'approvisionnement de leur propre entreprise, il est laissé aux Etats membres la faculté d'apprécier le caractère occasionnel de la conduite et l'absence d'incidences sur la sécurité routière.

Pour les conducteurs travaillant dans les secteurs de l'agriculture, l'horticulture, la sylviculture, l'élevage ou la pêche, il est également laissé aux Etats membres le soin de déterminer, dans leur droit national, les distances maximales parcourues avec les véhicules, calculées à partir du lieu d'établissement de l'entreprise, pour lesquelles les exemptions à la formation initiale s'appliquent.

- Le contenu et les modalités de la formation
Les sujets de la santé et la sécurité au travail, ainsi que la réduction de l'incidence de la conduite sur l'environnement apparaissent dans les objectifs de formation continue.
La possibilité de dispenser certaines parties de la formation en passant par des outils technologies de l'information et de la communication est prévue (apprentissage en ligne). Les exigences minimales pour la qualification et la formation sont, en outre, précisées ainsi que les connaissances à intégrer en fonction des permis de conduire considérés (notamment des connaissances pour la planification d'un trajet dans des conditions météorologiques exceptionnelles, l'utilisation des équipements de sécurité adéquats, la sensibilisation à la distraction au volant causée par l'utilisation d'appareils électroniques ou la consommation de nourriture, la reconnaissance des situations dangereuses...)
- La reconnaissance des connaissances acquises
Les compétences acquises sur la base des formations suivies sont attestées par la délivrance d'une carte de qualification de conducteur, dont le modèle est harmonisé, ou par l'apposition d'un code de qualification (code harmonisé 95) sur le permis de conduire. Les conducteurs ressortissants d'un Etat tiers à l'Union européenne, employés par une entreprise de transport public routier de marchandises, établie dans un état membre et effectuant des transports internationaux, peuvent apporter la preuve du respect des exigences de qualification et de formation, par la production de l'attestation de conducteur (prévue par le règlement européen n°1072/2009) pour autant que celle-ci porte le code harmonisé 95 de l'Union européenne.

Le modèle européen de la carte de qualification de conducteur est parallèlement modifié.

A titre transitoire, les cartes de qualification de conducteur délivrées avant le 23 mai 2020 restent valables jusqu'à leur date d'expiration (5 ans).

- Les échanges d'informations entre Etats membres
Le développement d'un réseau électronique d'informations au niveau de l'Union sur les qualifications professionnelles des conducteurs est prévu, afin de contrôler, en temps réel, le respect des exigences de formation par les conducteurs et lutter contre les falsifications de documents.

Par ailleurs, le texte modifie certaines dispositions de l'article 4 de la directive 2006/126/CE relatives à l'âge minimal requis pour l'obtention de certains permis de conduire. Une dérogation explicite est introduite dans le texte, précisant que certains permis de conduire peuvent être délivrés, dans certaines conditions, avant l'âge minimum requis, aux conducteurs titulaire d'un CAP attestant d'une qualification initiale telle que prévue par la directive 2003/59/CE.

Le permis D, par exemple qui permet la conduite de véhicules conçus pour le transport de plus de huit passagers outre le conducteur pourra être délivré à partir de l'âge de 23 ans, aux conducteurs ayant suivi une formation professionnelle de conducteur alors que la directive 2006/126/CE conditionne la délivrance du permis D à un âge minimum de 24 ans.

La date limite de transposition de la directive est fixée au 23 mai 2020.

Décret n° 2018-387 du 24 mai 2018 précisant les conditions d'accès aux informations des traitements de données à caractère personnel relatifs au permis de conduire et à la circulation des véhicules.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 25 mai 2018, texte n° 5, (www.legifrance.gouv.fr, 6 p.).

Ce décret redéfinit les catégories de personnes autorisées à accéder directement aux données du système national des permis de conduire (SNPC) et du système d'immatriculation des véhicules (SIV) ou à en être destinataires par l'intermédiaire d'un agent de l'Etat.

Il vient préciser les dispositions de l'article L. 225-5 du Code de la route résultant de la loi n°2016-339 du 22 mars 2016, qui ont introduit la possibilité pour les entreprises exerçant une activité de transport public routier de voyageurs ou de marchandises, d'obtenir communication des informations relatives à l'existence, à la catégorie et à la validité du permis de conduire des personnes qu'elles emploient comme conducteurs de véhicule à moteur.

Le décret précise que cette communication est réalisée au moyen d'un accès direct et à travers des personnes individuellement désignées et habilitées appartenant à l'entreprise de transport routier.

Arrêté du 24 mai 2018 modifiant l'arrêté du 29 juin 1992 portant création du Système national des permis de conduire.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 25 mai 2018, texte n° 10, (www.legifrance.gouv.fr, 1 p.).

Cet arrêté modifie les dispositions de l'arrêté du 29 juin 1992 relatif au système national des permis, pour préciser les personnes pouvant avoir accès aux données à caractère personnel concernant les titulaires du permis de conduire, et présentes dans la base de données du Système national des permis de conduire.

Parmi ces données à caractère personnel, figurent notamment les conditions restrictives imposées au conducteur ou au demandeur du permis, les informations relatives aux catégories de permis de conduire demandées ou obtenues, le mode d'obtention, les dates limites de validité, l'état de validité de chaque catégorie, les causes d'invalidité, l'état de validité du permis, les éventuelles causes d'invalidité, le décompte de points du permis de conduire...

L'arrêté précise que les salariés des entreprises de transport routier qui peuvent accéder directement, en tant que de besoin, aux informations concernant le permis de conduire des conducteurs employés par l'entreprise, doivent être individuellement désignées et habilitées par leur supérieur hiérarchique.

Vient de paraître...

RÉDUCTION DES EXPOSITIONS AU STYRÈNE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU POLYESTER STRATIFIÉ

CNAMTS – Recommandations R 500 – avril 2018 - 14 pages.

Cette recommandation a été adoptée par les Comités Techniques Nationaux :

- des industries de la métallurgie (CTN A) le 12 avril 2018,
- des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTN E) le 10 avril 2018,
- des industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu (CTN F) le 17 avril 2018.

Elle porte sur l'utilisation du styrène lors de la fabrication du polystyrène et des polyesters thermodurcissables qui, mélangés à d'autres matériaux, forment des composites employés dans diverses activités.

Elle concerne la réduction des expositions au styrène dans la mise en œuvre du polyester stratifié, mais exclut les autres types de matériaux composites ainsi que la prévention d'autres risques (manutentions, incendie, autres agents chimiques dangereux).

Elle s'applique aux process les plus courants « moule ouvert » ou « moule fermé ». Cependant les entreprises qui mettent en œuvre le process de pultrusion¹, plus rare, peuvent adapter certaines des mesures préconisées.

Les mesures de prévention visent principalement à améliorer :

- l'isolation des zones d'exposition

¹ pultrusion : procédé de mise en œuvre en continu de tubes et profilés en matériaux composites

- o en séparant la zone d'application de la préparation des moules et de la finition des pièces ;
- o en privilégiant, pour la polymérisation (séchage) des pièces, des étuves ventilées avec rejet à l'extérieur ou des locaux dédiés ventilés ;

- la réduction des risques à la source (procédés et matériaux)

- o Il s'agit de préférer la mise en œuvre du process « moule fermé » lors d'une nouvelle production ou pour remplacer le process « moule ouvert » à l'occasion d'évolutions des techniques et de la production.
- o Il s'agit également d'utiliser du gelcoat et des résines moins émissives en évaluant le risque chimique résiduel.

- la mise en œuvre des protections collectives

L'objectif consiste à réduire les expositions au niveau le plus bas possible, les valeurs limites d'exposition professionnelle fixées pour le styrène étant un minimum à respecter (ces valeurs réglementaires indicatives depuis le 1^{er} janvier 2017 seront abaissées et deviendront des valeurs réglementaires contraignantes à partir du 1^{er} janvier 2019) :

- **robotiser et automatiser certaines phases du procédé** (pour la pulvérisation par exemple) en veillant lors du process en moule ouvert à isoler l'opérateur qui conduit l'installation, à séparer la zone et à assurer le captage des émissions ;

- **pour les process en moule ouvert non automatisés, privilégier la fabrication des pièces dans une cabine ventilée et adaptée**, à défaut mettre en œuvre un captage enveloppant, sinon un système de ventilation de type push-pull (système d'extraction soufflage organisé). Les émissions captées sont rejetées à l'extérieur des locaux, à distance des zones de réintroduction d'air propre ;
- **limiter les émissions aux postes de préparation des résines ou lors du transfert de produits ;**
- **nettoyer les équipements (proscrire l'utilisation du dichlorométhane** et préférer des solvants moins dangereux que l'acétone) et capter les émissions liées aux déchets ;
- **stocker les matières dangereuses dans un local ou équipement dédié.**

A ces mesures s'ajoutent :

- des mesures organisationnelles
 - o implanter les zones de production de manière à limiter la circulation de pièces émettant du styrène,
 - o veiller au maintien en conformité, à l'entretien, à la maintenance et au contrôle des installations de ventilation,

- o identifier et évaluer les risques lors d'interventions d'entreprises extérieures et définir les mesures de prévention,

- mettre à disposition des protections individuelles adaptées.

Lorsque l'évaluation des risques en montre la nécessité, des équipements de protection respiratoire sont fournis pour les opérations d'application, d'ébullage et de finition des pièces, celles en cabine ventilée et éventuellement aux opérateurs occupant des postes à proximité. Des gants si possible à manchettes et une combinaison à manches longues sont nécessaires pour les opérations au contact de la résine.

- des mesures d'hygiène (telles que lavage des mains, douche en fin de poste, entretien des vêtements de travail et nettoyage des locaux) ;
- la formation et l'information des salariés, y compris des salariés temporaires et des stagiaires ;
- le contrôle des expositions conformément à la réglementation ;
- l'information et la consultation des représentants du personnel.

Une bibliographie sur les sources réglementaires et documentaires accompagne ces recommandations.

SUBSTITUTION DES SOLVANTS CHLORÉS LORS DES OPÉRATIONS DE DEGRAISSAGE DANS LE TRAVAIL DES MÉTAUX

CNAMTS – Recommandations R 501 – avril 2018 - 5 pages.

Cette recommandation, préparée et expérimentée par le Comité Technique Régional (CTR 1) de la CARSAT Rhône-Alpes, a été adoptée par le Comité Technique National des Industries de la métallurgie (CTN A) le 12 avril 2018.

Elle a pour objet la substitution du trichloréthylène (N° CAS 79-01-6), du perchloréthylène (N° CAS 127-18-4) et du dichlorométhane (N° CAS 75-09-2) pour les opérations de dégraissage manuelles ou en machine, quel que soit son type : ouverte, capotée ou hermétique.

Elle s'applique aux entreprises dont l'activité principale est le décolletage, identifiées par le numéro de risque 284B « Découpage, Emboutissage- Sciage des métaux, graveurs-stampeurs – Décolletage ».

En application du principe de substitution pour les agents CMR 1A et 1B énoncé à l'article R. 4412-66 du Code du travail, le remplacement du perchloréthylène et du dichlorométhane s'impose chaque fois que la substitution est techniquement possible.

La substitution est également recommandée pour le trichloroéthylène, classé en catégorie 2 dans les utilisations autorisées par la Commission européenne. En effet, cette substance, inscrite à l'annexe XIV du Règlement REACH, est interdite depuis le 21 avril 2016, sauf pour les entreprises qui ont demandé une autorisation avant le 21 octobre 2014 pour un usage précis et cité sur le site de l'Agence européenne des produits chimiques.

Il est recommandé aux entreprises de suivre une démarche de prévention structurée qui s'appuie

sur la brochure INRS ED 6248 « Préconisations de dégraissage et de lavage » :

- réaliser un diagnostic à partir d'une analyse spécifique à l'activité de dégraissage pour identifier les besoins actuels et futurs ainsi que les contraintes internes à l'entreprise et réglementaires en santé et sécurité du travail ;
- choisir un procédé et élaborer un cahier des charges pour consulter les fournisseurs, évaluer les offres, présélectionner un fournisseur, réaliser des essais, commander le matériel.

Cette étape consiste à évaluer les produits de dégraissage disponibles et les moyens mis en œuvre, analyser les risques liés au produit et à

l'installation, les prévenir en tenant compte du procédé choisi, concevoir le poste de travail de manière à garantir la conformité de la machine en incluant les risques liés à l'exploitation de l'installation et les recommandations spécifiques à chaque type de machine ;

- mettre en œuvre le procédé choisi dans le respect de la démarche en prenant en compte toutes les opérations dans la phase d'utilisation du nouveau dispositif, lors de l'installation (implantation, ventilation...) et lors de l'exploitation et de la maintenance (réception de l'installation, formation du personnel...).

AVIS ET RAPPORT DE L'ANSES SUR L'ÉVALUATION DES RISQUES INDUITS PAR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Evaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs-

Avis et Rapport de l'Anses-janvier 2018, édition scientifique - 262 pages.

La Direction générale de la santé (DGS) et la Direction générale du travail (DGT) ont saisi l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) le 28 octobre 2013, aux fins de réaliser une expertise sur les impacts potentiels liés au changement climatique sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans ce cadre, l'Anses a émis un avis et un rapport sur l'évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs qui vient d'être rendu public. L'objectif était d'identifier l'augmentation des risques professionnels liés au changement climatique afin de mettre en œuvre des mesures de prévention.

C'est ainsi qu'au travers d'un comité d'experts spécialisés (CES), l'Anses s'attache, dans ce document, à caractériser les interactions entre le climat, l'environnement et la santé au travail.

L'expertise a permis d'identifier trois principales modifications climatiques et environnementales à l'origine des augmentations de risques professionnels :

- la hausse des températures, notamment l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des périodes de vagues de chaleur ;
- les modifications environnementales entraînant notamment la modification des risques biologiques ;

- l'augmentation de la fréquence de certains aléas climatiques.

Ce rapport démontre qu'à l'horizon 2050, le changement climatique impactera tous les risques professionnels, à l'exception des risques liés au bruit et aux rayonnements artificiels.

En particulier, les risques biologiques professionnels se trouveront profondément touchés par le phénomène. En effet :

- les aléas climatiques peuvent diffuser certains agents pathogènes hors des zones habituellement reconnues comme contaminées (risque de survenue de leptospirose) ;
- des facteurs liés au changement global semblent avoir une importante influence sur l'évolution de ces risques biologiques tels que l'introduction, artificielle ou naturelle, et la pérennisation de plantes allergisantes ou autochtones, et de nouveaux ravageurs des cultures ;
- la migration de populations humaines, sous forme de migrations souvent plus ou moins directement en lien avec le changement climatique.

L'aggravation des risques biologiques concerne plus particulièrement :

- les risques infectieux : risques de développer une infection à la suite d'une exposition à un

agent pathogène par voie respiratoire, digestive ou cutanée ;

- les risques immuno-allergiques : risques de voir le nombre de pathologies immuno-allergiques s'accroître ;
- les risques toxiques : risques d'intoxication par des toxines produites par des organismes vivants, principalement des bactéries et des champignons.

Parallèlement, les risques psychosociaux sont susceptibles de s'accroître ou de s'accentuer en raison de l'augmentation de la température. En effet :

- l'ambiance thermique chaude et l'inconfort qui en découle rendent le travail plus pénible et/ou sont susceptibles de complexifier l'organisation des tâches ;
- les aménagements horaires susceptibles d'être mis en œuvre dans une optique de prévention peuvent conduire à des horaires de travail atypiques, pouvant interférer avec les rythmes biologiques mais aussi avec la vie privée ;
- des effets neuropsychiques de la chaleur, notamment les modifications de l'humeur et l'irritabilité peuvent intensifier le risque de tensions au sein des collectifs de travail ou avec le public ;
- des personnels peuvent être confrontés à un dilemme en raison de conditions climatiques extrêmes : poursuivre le travail afin d'atteindre les objectifs fixés en faisant courir des risques aux opérateurs ou appliquer des mesures de prévention qui limitent les éventuelles atteintes à la santé des salariés, au risque de ne pas atteindre l'objectif défini ;
- la dégradation voire la perte de l'outil de production suite aux aléas climatiques peut être un facteur d'insécurité professionnelle entraînant des conséquences psychosociales importantes pour les salariés.

A partir de ces éléments, le comité d'experts spécialisé de l'Anses, émet une série de recommandations, parmi lesquelles :

- la création d'un observatoire des effets du changement climatique sur la santé des travailleurs : épidémiologie en santé au travail et bioclimatologie ;
- le lancement d'un programme de recherche ayant vocation à s'intéresser aux mécanismes des effets sanitaires ainsi qu'aux scénarios d'évolution des risques dans le domaine de la santé au travail liés au changement climatique et des niveaux d'incertitude associés.

De plus, l'Anses préconise dès à présent de prendre en considération le changement climatique dans les risques professionnels en :

- sensibilisant et informant pour mieux prendre en compte les effets du changement climatique ;
- intégrant le changement climatique dans la prévention des risques liés à la chaleur ;
- intégrant l'exposition à des paramètres climatiques dans toute évaluation des risques et dans tout plan de gestion des risques professionnels.

Questions parlementaires

SURVEILLANCE MÉDICALE DES SALARIÉS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Question n° 3389 du 28 novembre 2017

M. Belkhir Belhaddad attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les obligations des particuliers employeurs en matière de surveillance médicale obligatoire de leurs salariés. Ils sont, en effet, soumis aux dispositions de droit commun, sans considération de la quotité de travail fourni par leurs salariés. Aussi, un particulier employeur qui embauche un salarié sur la base de quelques heures par semaine est astreint, non seulement à une adhésion pleine au centre de médecine du travail, mais également au paiement intégral du suivi individuel du salarié. Si un même salarié travaille pour quatre employeurs, il semble que quatre adhésions et quatre prestations de suivi individuel soient facturées par un centre de médecine du travail situé dans sa circonscription. Aussi, il souhaite savoir si des dispositions réglementaires sont prévues pour mettre fin à cette incohérence et si l'ensemble des décrets d'application de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, pour sa partie concernant la médecine du travail, sont aujourd'hui publiés et applicables.

Réponse. Les services de santé au travail interentreprises sont des associations, qui bénéficient à ce titre d'une importante liberté dans le choix de leur politique tarifaire, dans le cadre d'une gouvernance qui permet la participation de nombreuses parties directement intéressées à leur gestion, dont les employeurs, ainsi que des limites posées par le code du travail, qui précise en son article L. 4622-6 qu'il s'agit d'une cotisation proportionnelle au nombre de salariés employés, c'est-à-dire d'une cotisation per capita. Il revient ainsi à l'employeur de s'affilier auprès du service de son choix ou, lorsque l'entreprise est suffisamment importante,

de créer son propre service. En cas de mutualisation du service, l'employeur verse directement à ce dernier la cotisation appropriée.

Le chèque emploi service universel (CESU) est un dispositif simplifié qui permet aux particuliers employeurs de déclarer de manière simple et rapide leurs salariés à domicile et de payer les cotisations et contributions de sécurité sociale afférentes. Toutefois, à l'instar du périmètre des cotisations sociales recouvrées par les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) auprès des autres employeurs, il ne permet pas aujourd'hui de recouvrer la cotisation destinée aux services de santé au travail. Face à cette situation, la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, a prévu dans son article 10, codifié à l'article L. 4625-2 du Code du travail, que plusieurs catégories de professions, dont les salariés du particulier employeur, pouvaient déroger par accord collectif de branche étendu aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé de ces travailleurs. En l'absence d'accord, le pouvoir réglementaire pouvait intervenir. Or, la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) s'est fortement engagée dans la négociation d'un accord cadre interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs, qui a été signé le 24 novembre 2016 et étendu le 4 mai 2017.

Cet accord cadre prévoit la mutualisation de la contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs. Le montant de cette contribution sera déterminé dans un accord de mise en œuvre, en cours de négociation par les partenaires sociaux, qui doit être conclu afin d'assurer l'opérationnalité du dispositif.

La mise en œuvre de cet accord cadre permet une simplification importante de la gestion des

obligations administratives et financières liées à la santé et à la sécurité au travail incombant aux particuliers employeurs, notamment en initiant la création d'un organisme de gestion national (OGN) paritaire, dont la mission principale sera d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail).

L'accord cadre prévoit notamment que l'OGN gèrera directement la contribution des particuliers employeurs aux services de santé au travail et qu'il effectuera toutes les démarches et règlements au nom de l'employeur.

Le site internet net-particulier.fr est destiné à informer les particuliers employeurs des démarches à effectuer pour s'affilier auprès d'un service de santé au travail de leur choix qui, en contrepartie, se chargera notamment de convoquer le salarié aux visites et examens médicaux.

L'ensemble de ces dispositions permettent aujourd'hui de répondre aux spécificités des employeurs et des salariés de ce secteur dans le domaine de la santé au travail. Enfin, il est rappelé que le décret no 2016-1908 du 27 décembre 2016 permet une pleine application de la réforme de la médecine du travail initiée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels.

**Réponse publiée au JO « Assemblée nationale »
(Q) du 24 avril 2018 - p. 3606.**

FORMATION OBLIGATOIRE DES UTILISATEURS DE TRONÇONNEUSES

Question n° 03917 du 22 mars 2018

M. Michel Raison interroge M. le ministre de l'Agriculture et de l'alimentation sur les dispositions du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 sur les travaux forestiers entré en vigueur le 1er avril 2017.

Il apparaît que de nombreux organismes de formation s'appuient sur les dispositions de ce décret pour proposer, voire imposer, des formations sanctionnées par la délivrance du certificat européen de qualification, initié début 2016, par l'agence européenne EFESC (European Forestry and Environmental Skills Council), dont les agences nationales qui en sont membres accréditent les centres de formation.

Ce certificat s'organise en quatre modules progressifs, dont les premiers sont exigibles pour accéder aux suivants (ECC1 : le minimum pour tous ; ECC2 : abattage de petits bois ; ECC3 : abattage de gros bois ; ECC4 : arbres difficiles, chablis).

Ce « permis tronçonneuse » vise, d'une part, à garantir un niveau de formation standardisé à l'utilisation des tronçonneuses et d'autre part, à se conformer aux obligations de sécurité qui, pour ce qui concerne la France, sont encadrées par l'article L. 4142-2 du Code du travail.

Il le remercie par conséquent de bien vouloir préciser si le certificat de base ECC1 est obligatoire ou non en France pour tous les utilisateurs de tronçonneuses, qu'ils soient salariés d'entreprise, agents de collectivités territoriales ou encore particuliers tels que les affouagistes.

Il le remercie également de préciser les intentions du Gouvernement sur une éventuelle évolution réglementaire visant à rendre obligatoire ces formations et le cas échéant, à destination de quels publics.

Réponse. Le décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles dispose que les employeurs ont l'obligation de s'assurer que les travailleurs affectés sur les chantiers forestiers et sylvicoles ont les compétences nécessaires pour réaliser les travaux selon les règles de l'article R. 717-78-7 du Code rural et de la pêche maritime. Il n'impose toutefois pas de moyen particulier aux employeurs pour opérer cette vérification. Ainsi, aucune disposition ne prévoit une certification particulière à l'utilisation de la tronçonneuse. Le « permis tronçonneuse » n'a donc pas été rendu obligatoire par la réglementation.

Ce « permis » fait l'objet d'une formation proposée par un réseau d'acteurs privés et est obtenu à l'issue d'une évaluation organisée par ces mêmes

acteurs. Il ne bénéficie à ce jour d'aucune reconnaissance des pouvoirs publics. Ainsi, si sa détention peut constituer un élément permettant à l'employeur de s'assurer d'un travailleur qu'il envisage d'affecter à certains travaux, possède les compétences nécessaires, elle ne le dispense pas de vérifier sa capacité à exécuter ces travaux dans des conditions de sécurité optimales.

Pour répondre à l'obligation mentionnée à l'article R. 717-78-7 du Code rural et de la pêche maritime, les services du ministère de l'agriculture et de l'alimentation engagent une réflexion afin que les employeurs puissent s'assurer des compétences nécessaires des travailleurs affectés aux chantiers forestiers.

**Réponse publiée au JO « Sénat » (Q) du 24 mai
2018 - p. 2485.**

Jurisprudence

RESPONSABILITÉ PÉNALE D'UNE ENTREPRISE ET MISE A DISPOSITION D'UN SALARIÉ INTÉRIMAIRE D'ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL NON CONFORMES

Cour de cassation (chambre criminelle), 27 mars 2018, pourvoi n° 17-80994

Un salarié intérimaire mis à la disposition d'une entreprise, a été victime d'un accident alors qu'il travaillait sur un tour à métaux conventionnel. Cet accident s'est produit par le contact du gant du salarié avec la machine, causant l'arrachement de son majeur droit.

Les juges du fond ont condamné l'entreprise utilisatrice pour infraction à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs, emploi d'un travailleur temporaire sur un poste à risques sans organisation de formation renforcée à la sécurité, mise à disposition d'équipements de travail ne permettant pas de préserver la sécurité des travailleurs et pour blessures involontaires ayant occasionné une incapacité de travail n'excédant pas trois mois.

Les juges du fond ont relevé tout d'abord que l'entreprise utilisatrice avait manifestement manqué à son obligation légale de mettre à disposition de l'ensemble des salariés des équipements de travail assurant leur sécurité¹.

En effet, ils ont constaté que le dirigeant de l'entreprise ne pouvait ignorer le caractère ancien

et insuffisamment entretenu de l'équipement de travail utilisé par l'intérimaire, alors qu'un rapport d'un organisme de contrôle avait relevé plusieurs points techniques de non-conformité du tour à métaux aux prescriptions édictées par le Code du travail, notamment l'absence de protection ou l'existence de protections défectueuses.

Par ailleurs, le salarié intérimaire n'avait pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité qui doit être dispensée à tout intérimaire placé sur un poste à risque².

En effet, les juges du fond ont souligné à ce sujet que l'entreprise n'avait pas inscrit ce poste sur la liste des postes à risques et n'avait pas organisé de formation renforcée à la sécurité pour le salarié affecté à ce poste alors que des rapports de l'inspection du travail ainsi que de l'Apave avaient caractérisé les risques que pouvait engendrer l'utilisation de cette machine.

En outre, la cour d'appel a constaté que le salarié intérimaire portait un équipement de protection individuelle inapproprié qui avait favorisé la survenance du risque. Pour elle, l'entreprise

¹ Article L. 4321-1 du Code du travail

² Article L. 4154-2 du Code du travail

utilisatrice n'avait pas suffisamment informé le salarié sur l'interdiction de porter des gants lors de l'utilisation de cette machine.

De ces éléments, les juges du fond ont établi que le directeur de l'entreprise utilisatrice, organe représentant de cette dernière, avait agi pour le compte de celle-ci en commettant des manquements à ses obligations de sécurité et avait engagé de ce fait, la responsabilité pénale de la personne morale.

L'entreprise utilisatrice conteste la décision et forme un pourvoi en cassation.

Pour se défendre, elle se prévalait d'avoir effectué un suivi et des actions de contrôle réguliers et d'avoir maintenu en conformité la machine litigieuse. Par ailleurs, elle faisait valoir que, le tour datant de 1964, il ne lui avait pas été possible, techniquement, d'installer des protecteurs de sécurité.

En outre, la société soulevait une faute de la victime dès l'instant où celle-ci n'avait pas respecté la consigne du non port des gants lors de l'utilisation du tour à métaux conventionnel, consigne qui, selon elle, était connue de l'ensemble du personnel.

L'entreprise soutenait, par ailleurs, que le poste du salarié intérimaire, victime de l'accident, n'était pas un poste à risques particuliers et qu'elle n'était donc pas tenue de dispenser une formation renforcée à la sécurité.

Enfin, la société évoquait que pour établir une contravention de blessures involontaires, il fallait établir l'existence certaine d'un lien de causalité entre les manquements reprochés et les blessures de la victime³. Or, elle reprochait à la cour d'appel de n'avoir pas recherché l'existence d'un lien de causalité en l'espèce.

La Cour de cassation rejette ces différents arguments et confirme la décision de la Cour d'appel.

En effet, elle rappelle que l'employeur a l'obligation légale de mettre à la disposition de l'ensemble de ses salariés, y compris des salariés intérimaires, un matériel conforme à la réglementation, de manière à assurer leur sécurité.

Cette obligation s'accompagne d'un suivi régulier du matériel mis à disposition des salariés⁴. Des vérifications périodiques doivent être réalisées et le personnel doit être formé à l'utilisation des machines ainsi qu'à l'utilisation des équipements de protection.

En outre, un salarié intérimaire affecté à un poste exposant à de nombreux risques doit obligatoirement suivre une formation renforcée à la sécurité avant d'utiliser une machine dangereuse.

Enfin pour prononcer une condamnation pénale à l'encontre d'une personne morale, il revient aux juges d'identifier l'auteur, personne physique qui représente et agit pour le compte de la société⁵. La Cour de cassation relève que les juges du fond ont très justement identifié le président de la société, comme auteur des blessures involontaires.

³ Article 121-3 du Code pénal

⁴ Article L. 4321-1 du Code du travail

⁵ Article 121-2 Code pénal

ACCIDENT DU TRAVAIL - RESPONSABILITÉ PÉNALE DE LA PERSONNE MORALE ET CONSOMMATION DE CANNABIS PAR L'UN DES SALARIÉS

Cour de cassation (chambre criminelle), 27 mars 2018, pourvoi n° 17-80950

Un salarié mis à disposition d'une entreprise utilisatrice spécialisée dans la manutention portuaire a été victime d'un accident alors qu'il participait à des opérations de déchargement de tubes métalliques. Pour décrocher ces tubes de l'élingue les reliant à l'appareil de levage, il est monté sur d'autres tubes venant d'être empilés. Ceux-ci, mal stabilisés, ont roulé et écrasé sa jambe qui a dû être amputée.

Les juges du fond ont déclaré coupables de blessures involontaires, à la fois le chef de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise utilisatrice en tant que personne morale, et les a condamnés à une peine d'amende.

Ils leur reprochaient différents manquements, notamment :

- un défaut d'évaluation des risques professionnels liés à l'activité de déchargement des tubes métalliques, matérialisé par une absence de transcription au travers du document unique ;
- un défaut de formation pratique adaptée en matière de sécurité sur le déchargement et la manipulation des tubes. Ce défaut se caractérisant notamment par l'absence d'une définition d'un mode opératoire sur la nécessité de caler les tubes métalliques, de ne pas les empiler sur une trop grande hauteur et l'interdiction de monter dessus ;
- une insuffisance de matériel adapté à la tâche à effectuer, notamment un manque de cales permettant d'immobiliser les tubes métalliques ;
- un surcroît de travail suite à la réorganisation des équipes, entraînant une baisse de la vigilance du salarié. En effet celui-ci s'était retrouvé seul avec le conducteur d'engin et avait été contraint d'effectuer, seul, le calage des tubes et leur manutentions.

L'entreprise utilisatrice forme alors un pourvoi en cassation.

Elle invoquait notamment l'existence d'analyses sanguines effectuées sur le salarié victime de

l'accident, qui avaient révélé la consommation de cannabis par celui-ci, ce qui avait pu avoir une influence sur sa vigilance et être à l'origine de l'accident.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle énonce que la cour d'appel avait bien relevé, pour condamner l'entreprise, un défaut d'évaluation des risques professionnels liés à l'activité spécifique de manutention de tubes métalliques et un défaut de formation du salarié en rapport avec l'accident. De plus, la vigilance du salarié avait été nécessairement relâchée, en raison du surcroît de travail auquel il avait eu ponctuellement à faire face.

La Cour de cassation relève qu'il n'était pas démontré que la consommation de drogue par le salarié, révélée par l'analyse sanguine, ait eu une influence sur sa vigilance. De plus, cette consommation de cannabis n'était en tout état de cause pas la cause exclusive de l'accident. Dès lors l'entreprise ne pouvait pas l'invoquer, pour s'exonérer de sa responsabilité pénale.



Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies
professionnelles

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr