

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 9 – septembre 2018

FOCUS

Les propositions du
Rapport Lecocq-Dupuis-
Forest

« Santé au travail : vers un
système simplifié pour une
prévention renforcée »

Page 3

DÉTACHEMENT

Une loi du 5 septembre
2018 assouplit certaines
obligations en cas de
conditions particulières de
détachement et renforce
parallèlement les sanctions
administratives applicables

Page 9

PERMIS DE CONDUIRE

Précisions sur les modalités
de consultation de la
validité et du nombre de
points par l'employeur des
conducteurs routiers

Page 14

RAPPORT FRIMAT

Mission relative à la
prévention et à la prise en
compte de l'exposition des
travailleurs aux agents
chimiques dangereux

Page 17

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin
d'information

Arrêté

CODE
DU
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

DÉCRET

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
du 23 mai 2010 relatif au site de l'annexe 2010 l'ouvrage et l'état de l'ouvrage de
affiliés pour les travaux par occasion exécutés dans le cadre d'opérations
des travaux publics
Arrêté du 7 décembre 2010 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2010 établissant la liste des substances
prioritaires et les modalités et délais de réduction progressive et d'élimination des
déchets, à l'exception des déchets directs ou indirects respectivement des substances prioritaires
et des substances dangereuses visées à l'article R. 213-9 du code de l'environnement

Journal officiel
de l'Union européenne

Jurisprudence
Législation
Actes législatifs
RÈGLEMENTS

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
Les propositions du Rapport Lecocq-Dupuis-Forest « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée ».	
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 _____	13
Risques physiques et mécaniques _____	13
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	15
Environnement _____	15
Vient de paraître... _____	17
Mission relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux. Rapport de la mission confiée à Monsieur Paul Frimat.	
Jurisprudence _____	19
Négligences dans l'organisation d'un chantier.	

focus

Les propositions du Rapport Lecocq-Dupuis-Forest « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée »

Rapport fait à la demande du Premier ministre établi par Charlotte Lecocq, Députée du Nord, Bruno Dupuis, consultant senior en management, Henri Forest, ancien secrétaire confédéral CFTD. Avec l'appui d'Hervé Lanouzière, Inspection générale des affaires sociales, août 2018.

Afin d'évaluer la performance de notre système de prévention des risques professionnels, et de réfléchir aux leviers notamment organisationnels permettant d'améliorer cette performance, le Premier ministre a confié en janvier 2018 à Mme Charlotte Lecocq, le soin de conduire avec M. Bruno Dupuis et M. Henri Forest, une mission relative à la santé au travail.

A l'issue de plusieurs mois de travail et de nombreuses rencontres avec des salariés, des chefs d'entreprises et les partenaires sociaux, la mission a remis son rapport au Premier ministre, qui l'a rendu public le 27 août 2018, en présence des ministres chargés de la Santé et du Travail.

Ce rapport, propose de transformer en profondeur notre système de prévention des risques professionnels, fait tout d'abord état d'un certain nombre de constats.

Selon les auteurs, le système de santé au travail français tel qu'il est organisé aujourd'hui, construit par strates successives, permet à la France de satisfaire formellement à ses engagements internationaux. Nonobstant, bien qu'il ait contribué à faire diminuer la sinistralité liée aux accidents du travail (AT), il montre depuis quelques années certaines limites.

Il s'avère en outre, que les évolutions du contexte économique et social et des modes d'organisation mettent les entreprises et les acteurs de la prévention face à de nouveaux enjeux en matière de santé.

Enfin, les rapporteurs soulignent l'apparition de risques nouveaux, notamment pour la santé psychologique des salariés, plus complexes à prévenir dans une culture d'origine de la prévention marquée par son approche mécaniste.

Face à ces constats, il apparaît nécessaire, d'une part, de renforcer la prévention et limiter les risques au travail, et, d'autre part, d'envisager une refonte de la gouvernance du système de prévention. C'est à cette fin que diverses propositions sont formulées.

Le rapport présente ainsi notamment un schéma général de réorganisation du système de santé au travail, associé à 17 recommandations applicables pour certaines de façon indépendante l'ambition affichée de ces propositions étant de faire de la France l'un des pays les plus performants et innovants en Europe en matière de prévention dans le domaine de la santé au travail.

Les conclusions de ce rapport permettront d'alimenter les réunions bilatérales avec les partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'un programme de travail en matière sociale. Des réunions de concertations doivent notamment être conduites par la ministre du travail et la ministre chargée de la santé afin de

préparer la transmission d'un document d'orientation. Le dépôt au parlement avant la fin du premier semestre 2019 d'un projet de texte législatif pourra en découler¹.

Ce focus est ainsi l'occasion de présenter certaines de ses propositions.

Une structure nationale regroupant l'ANACT, l'INRS et l'OPPBT

Au regard des objectifs poursuivis, les rapporteurs considèrent qu'au plan national et pour que le pilotage du système fonctionne, il est devenu nécessaire de regrouper les acteurs intervenants dans le champ de la prévention et de s'assurer que tous soient mobilisés au service des objectifs définis dans le 3ème Plan Santé Travail. C'est la raison pour laquelle ils proposent de regrouper l'ANACT, l'OPPBT national et l'INRS au sein d'une structure nationale dédiée à la prévention en santé au travail, qui serait nommée « France Santé au Travail ».

Cette structure pourrait prendre la forme d'un établissement public administratif (EPA) placé sous la double tutelle des ministères en charge du travail et de la santé. Sa gouvernance serait tripartite avec un conseil d'administration composé de représentants de l'État, des employeurs et des salariés. Elle s'organiserait en départements composés en fonction des compétences et des secteurs professionnels d'intervention des organismes regroupés. Elle définirait les programmes de travail permettant de décliner les orientations du Plan Santé Travail.

Un département spécialisé de la structure nationale exercerait les fonctions d'une école de santé au travail pour la formation des entreprises, des bureaux d'étude, des acteurs et des professionnels de la santé au travail.

À côté de cette structure, le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) conserverait son rôle d'instance consultative et de concertation.

Une structure régionale organisée autour d'un guichet unique local²

En complément de la mise en place d'une structure nationale, les auteurs du rapport considèrent que chaque entreprise doit pouvoir accéder par un guichet unique à une offre de service homogène couvrant l'intégralité des services auxquelles l'entreprise peut prétendre dans sa région. Cette offre de service inclurait :

- le suivi individuel obligatoire de l'état de santé des travailleurs ;
- un accompagnement pluridisciplinaire en prévention des risques et de promotion de la santé au travail (expertise technique, conseils méthodologiques, appui au déploiement de démarches de prévention techniques et organisationnelles, aide à l'évaluation des risques, structuration d'une démarche de prévention, mise en place d'un système de management de la santé et sécurité, déploiement d'une politique qualité de vie au travail ...), lorsque les entreprises n'ont pas la capacité de réaliser elles-mêmes ces actions ;
- l'aide au maintien dans l'emploi ;
- l'accès à un centre de ressources diffusant les outils et guides utiles, et favorisant la capitalisation et le partage des bonnes pratiques ;
- la formation des acteurs dans l'entreprise en matière de prévention ;
- le conseil aux entreprises dans le choix d'un intervenant externe habilité.

Il est en conséquence proposé de créer une structure régionale de prévention de droit privé, nommée « Région Santé Travail », ayant pour mission la préservation de la santé au travail. Cette structure regrouperait :

- les services de santé au travail interentreprises (SSTI) ;

¹ Lettre du Premier Ministre en date du 5 septembre 2018.

² Recommandation n° 11, pages 20 et 141. Voir également pages 7 et 8 du rapport.

- les compétences des Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail Aract, afin d'enrichir les compétences pluridisciplinaires sur le volet organisationnel (ergonomes, psychologues, spécialistes en organisation) ;
- les agents des Caisses de retraite et de santé au travail (Carsat) affectés aux actions relevant du champ de la prévention et de l'appui technique ;
- et les compétences des agences régionales de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB).

Le pilotage régional serait assuré par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), en lien avec les agences régionales de santé (ARS). La structure disposerait d'un conseil d'administration paritaire où siègerait le représentant de l'État en région. Elle serait dotée d'antennes locales et pourrait s'appuyer sur un réseau de prestataires privés qu'elle habiliterait et qu'elle animerait en matière d'accompagnement, de conseil et de formation des entreprises. Elle n'exercerait que des missions de conseil et d'appui en prévention et aucune mission de contrôle.

Les Carsat seraient recentrées sur leur fonction d'assureur et celle de contrôle de la conformité resterait dévolue à l'inspection du travail et aux Direccte. Les Direccte et les Carsat conserveraient néanmoins leur rôle de conseil et pourraient orienter les employeurs vers la structure régionale de prévention, afin de bénéficier d'un accompagnement pratique en prévention pour donner suite à leurs requêtes.

Le rapport préconise enfin de mettre en place au sein de chaque structure régionale une cellule spécifiquement dédiée à la prise en charge des risques psychosociaux (RPS). Cette cellule pourrait intervenir à la demande d'une entreprise souhaitant engager une démarche de prévention, d'un salarié souhaitant bénéficier d'un appui à la gestion de ses RPS, ou en cas de signalement de RPS³.

Afin de garder un lien fort avec les opérateurs de terrain que sont les structures régionales, la structure nationale contractualiserait avec ces dernières sur la base d'un cahier des charges intégrant les orientations nationales.

Création d'une cotisation unique « santé au travail » pour les employeurs ⁴

Concernant le financement, le scénario détaillé dans le rapport Lecocq prévoit la mise en place d'une cotisation unique. Les contributions financières aux SSTI et celles concernant l'OPPBTB pour les entreprises qui en relèvent, pourraient être regroupées avec les cotisations accidents du travail/maladies professionnelles (AT-MP) au sein d'une cotisation unique « santé travail » directement recouverte par les URSSAF. Ce système de cotisation unique permettrait, à coût global constant pour l'ensemble des entreprises, de rendre visible par chacune d'entre elles, indépendamment de ses actions propres, la part de la contribution qu'elle consacre à la santé au travail et aux risques professionnels.

En parallèle, un « fonds national de la prévention » regrouperait l'ensemble des ressources destinées à la prévention, et notamment les fonds de l'Etat, de la branche AT-MP, ceux issus de la cotisation versée pour le financement des structures régionales de prévention, une quote-part des fonds provenant des organismes de complémentaire santé et de ceux du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ainsi qu'une part volontaire de cotisation des travailleurs indépendants.

Un tel dispositif permettrait de retracer précisément les ressources et les dépenses affectées à la prévention au plan national afin de mieux orienter les politiques publiques en matière de santé au travail et d'améliorer en conséquence la lisibilité de l'effort financier de la collectivité nationale et des entreprises en faveur de la santé au travail.

Pour éviter de créer une nouvelle caisse nationale, la gestion des fonds pourrait être confiée à la CNAM.

³ Recommandation n°10, page 20 du rapport.

⁴ Rapport, pages 12 et 134.

Consacrer un effort financier dédié et significatif à la prévention⁵

A partir des excédents de la branche risques professionnels de la Sécurité sociale, il conviendrait de consacrer un effort financier significatif aux actions en faveur de la prévention dans les entreprises.

Le financement public des risques professionnels en France est apprécié au regard du budget de la branche AT-MP de l'assurance maladie. Dans la loi de financement de la sécurité sociale 2018, celui-ci est de 12,7 milliards d'euros. Or, la majorité de ces fonds est affectée à des actions de réparation. Ainsi, sur 100 euros cotisés, 38 euros sont consacrés aux accidents du travail, 36 euros aux maladies professionnelles, 7 euros aux accidents de trajet, 15 euros pour les victimes de l'amiante et 4 euros à la prévention. La place subsidiaire de la prévention par rapport au total des dépenses de la branche est donc un argument souvent avancé pour souligner l'insuffisance de la politique de prévention en France.

Inciter les entreprises à s'engager dans la prévention par une approche valorisante⁶

Selon les auteurs du rapport, l'incitation à la prévention ne doit pas reposer sur la seule menace de la sanction. Pour cela, il conviendrait d'augmenter significativement le montant des aides destinées aux entreprises et dédiées à la prévention, décidées dans le cadre de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT-MP. Cela permettrait de :

- garantir un appui à l'instauration d'une démarche de prévention dans chaque entreprise, en particulier les TPE/PME ;
- mener des actions de sensibilisation des dirigeants sur le lien Santé au travail /Performance de l'entreprise ;
- financer les baisses de cotisations des entreprises s'engageant dans des actions de prévention innovantes ;
- accompagner les entreprises dans l'élaboration et le suivi d'indicateurs de performance en santé au travail, mis en perspective avec les indicateurs de performance globale, pour leur donner à voir le retour sur leur investissement en matière de prévention ;
- impliquer les dirigeants d'entreprise en leur ouvrant le bénéfice des prestations de la structure régionale en ce qui concerne leur suivi individuel de santé.

Mettre en place des outils incitatifs et un système de « Bonus malus »⁷

Partant du constat que la politique de tarification actuelle permettrait de mutualiser mais n'encouragerait pas la prévention en particulier pour les TPE/PME, le rapport préconise de mettre en place un système de bonus-malus où le montant de la cotisation varierait selon le risque spécifique de l'entreprise ou de son engagement en matière de prévention. Si un employeur veut faire appel à des prestations de prévention en dehors de la structure régionale, il pourra voir sa cotisation réduite d'autant.

Le rapport rappelle à cet égard qu'indépendamment des dispositifs d'incitation classiques que sont la ristourne et la hausse de cotisation après injonction, la CNAM a institué des dispositifs dits « Prime/Signal » visant, notamment, à accroître, pour les TPE, l'effet incitatif à la prévention de la tarification. La prime récompense la diminution du risque tandis que le signal pointe une sinistralité atypique, identifiée dans les entreprises de moins de 20 salariés, qui sont soumises à un taux collectif. Le « signal » se traduit par une augmentation de 10 % maximum du taux de cotisation dans les établissements ayant déclaré au moins un AT avec arrêt par an durant 3 années consécutives. A l'inverse, la « prime » permet une baisse de cotisation pour les entreprises déclarant avoir mis en place les mesures de prévention socle pour leur profession, élaborées dans un référentiel préalablement défini. Les deux dispositifs, prévus par un décret du 14 mars 2017⁸, s'appliqueront à partir de 2021.

⁵ Recommandation n°2, page 17 du rapport. Voir également page 52.

⁶ Recommandation n°4, page 17 et 138 du rapport.

⁷ Rapport, page 54.

⁸ Décret n° 2017-337 du 14 mars 2017 modifiant les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général.

Former les différents acteurs de la prévention dans un objectif interdisciplinaire⁹

En matière de formation, le rapport recommande :

- de mettre en place un référentiel national de compétences en matière de pratiques de prévention, en fonction des métiers, des missions et du niveau de responsabilité exercé ;
- de formaliser l'ensemble du corpus théorique et méthodologique en matière de santé travail et le rendre accessible à l'ensemble des acteurs de la prévention sous forme pédagogique ;
- et enfin, de prévoir un cursus de formation pour les futurs responsables des structures régionales.

Simplifier l'évaluation des risques dans les entreprises pour la rendre opérationnelle¹⁰

Selon le rapport, la formalisation de l'évaluation des risques est perçue par les employeurs comme une obligation administrative. Le document unique d'évaluation des risques (DUER) qui, pour les préventeurs, constitue le préalable incontournable à toute démarche de prévention, est souvent vécu comme une obligation réglementaire formelle sans utilité pratique par l'employeur. Ainsi, le DUER est rarement un outil de pilotage de la prévention pour les employeurs, qui expriment fréquemment le besoin d'être accompagnés par un spécialiste de la prévention pour l'élaborer. Au regard de ces constatations, le rapport recommande de :

- limiter la formalisation de l'évaluation, aux risques majeurs dans les plus petites entreprises ;
- rendre obligatoire un seul document pour toutes les entreprises : le plan de prévention des risques, qui intégrera les éléments d'évaluation des risques se substituant ainsi au DUER ;
- faire accompagner les entreprises pour l'élaboration de leur plan de prévention par les structures régionales et supprimer en conséquence la fiche d'entreprise où le médecin du travail consigne les risques professionnels existants de l'entreprise dont il a la charge et les effectifs qui y sont exposés.

Selon le rapport, il pourrait en effet être opportun, dans un souci d'efficacité et d'effectivité, de desserrer la contrainte du formalisme du DUER exhaustif, au profit d'un plan d'action de branche ou par entreprise, ciblé sur les populations les plus exposées aux principaux risques de leur profession, assorti d'indicateurs de progrès aisément vérifiables.

Proportionner les obligations et les moyens à déployer dans les entreprises¹¹

Le rapport recommande également de proportionner les obligations et les moyens à déployer dans les entreprises en fonction de leur spécificité et des risques effectivement rencontrés par les salariés. A cet effet, il conviendrait de simplifier la réglementation en coopération avec les partenaires sociaux, pour la faire évoluer vers une recherche d'efficacité réelle.

Concrètement, la mission propose de rendre certaines dispositions réglementaires applicables à titre supplétif lorsque l'entreprise adopte des dispositions de prévention qui répondent au même objectif que la réglementation, sans en suivre les modalités d'application concrètes. Les entreprises pourraient choisir, pour certaines exigences légales, de ne pas suivre les modalités d'application définies dans les décrets d'application correspondants. Elles pourraient organiser un dispositif alternatif, à la condition qu'il soit d'une efficacité équivalente.

Le rapport donne notamment l'exemple de la coordination de la prévention en cas de co-activité, que cela soit sur des chantiers du BTP ou en cas d'intervention d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice. Ces situations peuvent donner lieu à une articulation complexe, ne couvrant pas toutes les configurations de travail possibles. Il pourrait donc être admis que les entreprises et donneurs d'ouvrage placés dans une telle situation mettent en place un dispositif de coordination ad hoc, différent de celui

⁹ Recommandation n° 8, pages 20 et 140.

¹⁰ Recommandation n° 13, pages 21 et 141.

¹¹ Recommandation n° 14, pages 21 et 141.

prévu par les décrets, à la condition qu'il soit d'une efficacité équivalente. A défaut, les décrets seraient applicables à titre supplétif.

Une telle logique, sans rien céder à l'exigence de sécurité, permettrait de réduire l'écart entre les exigences réglementaires et les contraintes du travail réel et d'améliorer l'effectivité de la prévention, en permettant à l'employeur de prendre des initiatives et des mesures adaptées à la situation.

Ouvrir à certaines catégories de salariés la possibilité de voir un médecin généraliste au lieu de la médecine du travail

Enfin, le rapport envisage la possibilité pour les salariés du particulier employeur de voir un médecin généraliste au lieu de la médecine du travail. Peu de précisions sont apportées à cette recommandation, si ce n'est celle que les médecins de ville concernés passeraient une convention avec la structure régionale de santé au travail.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Décret n° 2018-772 du 4 septembre 2018 désignant les tribunaux de grande instance et cours d'appel compétents en matière de contentieux général et technique de la sécurité sociale et d'admission à l'aide sociale.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 6 septembre 2018, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.).

L'article 12 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice a regroupé, devant les tribunaux de grande instance et les cours d'appel spécialement désignés, le contentieux de la Sécurité sociale et celui de l'incapacité.

Dans ce contexte, ce décret désigne les tribunaux de grande instance et les cours d'appel compétents pour connaître en première instance et en appel des litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale, du contentieux technique de la sécurité sociale, de l'admission à l'aide sociale ainsi que des litiges concernant les décisions des organismes gestionnaires du compte professionnel de prévention mentionnés à l'article L. 4163-13 du Code du travail.

Ce texte entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Détachement

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Parlement. Journal officiel du 6 septembre 2018, texte n° 1, (www.legifrance.gouv.fr – 79 p.).

Structurée autour de trois titres, cette loi contient une série de mesures touchant des domaines très variés du droit du travail.

Elle réforme, ainsi, en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle définit également un nouveau cadre d'organisation de l'indemnisation du chômage.

Elle adapte et simplifie, dans certaines conditions, la politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés tout en réaffirmant le maintien d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs.

Elle renforce, enfin, les moyens de lutter contre la fraude en matière de détachement et contre le travail illégal.

Salariés détachés

S'agissant du détachement de travailleurs, la loi ajoute une nouvelle condition à la reconnaissance du statut de salarié détaché. Elle introduit ainsi, dans la définition de travailleur détaché, donnée à l'article L. 1261-3 du Code du travail, la notion de « lieu de travail habituel des salariés sur le territoire d'un autre Etat que la France », le lieu de travail habituel correspondant au territoire de l'État dont le travailleur est censé être détaché à titre temporaire. L'objectif est d'éviter les abus consistant à détacher en France des travailleurs n'exerçant pas habituellement leurs activités dans le pays d'implantation de leur employeur.

Une nouvelle section est créée dans le Code du travail, consacrée aux conditions particulières de détachement. Les nouvelles dispositions introduites (article L. 1262-6) visent à dispenser les employeurs détachant des salariés pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels, des obligations de déclaration préalable au détachement et de désignation d'un représentant de l'entreprise sur le territoire national. Un arrêté ministériel viendra préciser quelles activités spécifiques seront concernées par cette dispense, ainsi que, pour chaque activité identifiée, la durée maximale d'exercice en France sur une période de référence.

Un décret en Conseil d'Etat pourra aménager, en outre pour ces prestations, la nature des documents obligatoires devant être présentés en cas de contrôle par l'inspection du travail, notamment la nature de ceux devant être traduits en langue française et leurs modalités de conservation sur le territoire national.

Ces conditions spéciales de détachement ne sont toutefois pas applicables aux entreprises de travail temporaire ni aux agences de mannequins.

Parallèlement, les entreprises détachant de manière récurrente des salariés, pourront saisir les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), d'une demande d'assouplissement des obligations liées au détachement, dès lors que l'employeur apporte la garantie du respect du « noyau dur » des droits des salariés détachés énumérés à l'article L. 1262-4 du Code du travail. Sont concernées, les obligations légales et conventionnelles relatives notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la protection de la maternité, à la durée du travail, aux repos compensateurs, au travail de nuit des jeunes travailleurs, à la santé et sécurité au travail, ou encore à l'emploi des enfants. Les aménagements, consentis pour une durée maximum de 1 an, pourront concerner la déclaration préalable au détachement, l'obligation de désigner un représentant de l'employeur en France ou la nature des documents devant être présentés en langue française lors de contrôles (article L. 1263-8 du Code du travail).

Le plafond des amendes administratives applicables au prestataire étranger, n'ayant pas accompli certaines formalités liées au détachement (absence de déclaration de détachement par exemple) ou n'ayant pas respecté les droits garantis des travailleurs détachés sur le territoire national (notamment salaire minimum, repos, durée maximale de travail, prescriptions de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil en ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement...) est mis à jour (articles L. 1264-3 et L. 8115-3 du Code du travail modifiés).

Pour ces infractions, le plafond est relevé, passant de 2 000 à 4 000 euros par salarié détaché. Le plafond applicable en cas de réitération passe de 4 000 à 6 000 euros avec un allongement de la période de caractérisation de la réitération qui passe de 1 an à un délai de 2 ans. Les mêmes sanctions sont applicables au maître

d'ouvrage ou au donneur d'ordre ayant manqué notamment à leur devoir de vigilance.

L'article L. 1262-4-1 du Code du travail est d'ailleurs complété par une disposition renforçant le rôle de vigilance du donneur d'ordre et du maître d'ouvrage quant au paiement des amendes administratives lorsqu'ils contractent avec un prestataire de services international.

Le champ de contrôle des agents de l'inspection du travail est, en outre, élargi aux cas de non-paiement, par le prestataire de services étranger, des amendes administratives pour méconnaissance des dispositions relatives au détachement qui lui ont été notifiées. La suspension de la prestation de services internationale pourra être prononcée dans certaines conditions, par la DIRECCTE, si les amendes administratives restent impayées par les entreprises.

Enfin, la contribution financière qui était prévue à l'article L. 1262-4-6 et qui devait être acquittée par les employeurs établis hors de France qui détachaient des salariés sur le territoire national, est supprimée.

Nouvelles dispositions en matière d'apprentissage

Par ailleurs, la loi contient une série de mesures modifiant le **régime juridique du contrat d'apprentissage**, afin de rapprocher celui-ci du droit commun des contrats de travail, tout en assurant le respect des règles particulières telles que celles relatives à la protection des jeunes travailleurs (travail de nuit, travaux dits « dangereux »...

Ces mesures prévoient notamment :

- La possibilité de réaliser la visite d'information et de prévention de l'apprenti embauché en contrat d'apprentissage, sous certaines conditions, par un médecin de ville, à titre expérimental pendant 3 ans ;
- le recul de l'âge limite d'entrée en apprentissage à 29 ans (article L. 6222-1 Code du travail modifié) ;
- un abaissement à 6 mois au lieu de 1 an de la durée minimale d'apprentissage (article L. 6227-1 du Code du travail) ;
- la possibilité de déroger à la durée maximale hebdomadaire et quotidienne de travail des apprentis âgés de moins de 18 ans, pour certaines activités qui seront déterminées par décret en Conseil d'état, tout en prévoyant des exigences de contreparties sous forme de repos. Pour les autres activités non listées par décret, des dérogations aux durées maximales hebdomadaires de 35 h et quotidienne de 8 h pourront être accordées, dans certaines conditions, par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail ;
- la possibilité d'affecter des jeunes de moins de 18 ans, en stage dans des débits de boissons, à des postes autres que le service du bar, sans agrément nécessaire préalable de l'établissement (articles L. 4153-6 du Code du travail et L. 3336-4 du Code de la santé publique) ;

- la possibilité de licencier l'apprenti, sans passage impératif par le Conseil de prud'hommes saisi en référé, en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail et ceci, sans obligation de satisfaire à une obligation de reclassement.

Travailleurs handicapés

S'agissant des travailleurs handicapés, les articles 66 à 80 de la loi mettent en place des mesures destinées à favoriser leur insertion professionnelle.

Ils prévoient ainsi :

- l'intégration de la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la Déclaration sociale nominative (DSN) ;
- une révision tous les 5 ans de la proportion minimum obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés par les entreprises (DOETH), en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population, et au regard de la situation des travailleurs handicapés dans le marché du travail. (A l'heure actuelle elle est fixée à 6 % de l'effectif total de salariés) ;
- une révision des modalités, pour les employeurs, de s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Le recours à des contrats de fournitures ou de sous-traitance au secteur du travail protégé ou adapté (STPA) n'est ainsi plus valorisé, en tant que modalité d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi, mais en tant que déduction venant minorer le montant de la contribution due par l'employeur (art. L. 5212-10-1 Code du travail). Parallèlement, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi employées directement dans les entreprises, par le biais de contrats de travail à durée déterminée ou non, de contrats de mise à disposition, de stages, de périodes de mises en situation en milieu professionnel permettront à l'employeur de s'acquitter de son OETH et seront prises en compte intégralement dans certaines conditions (et non plus partiellement) pour le calcul. (art. L. 5212-6 Code du travail) ; les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont listées à l'article L. 5212-13 du Code du travail. Il s'agit notamment des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes, des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente, des titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ou encore des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- un recouvrement par les URSSAF ou la MSA et non plus par l'AGEFIPH de la contribution financière due par les employeurs dont le taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6% ;
- l'obligation, pour l'employeur, de motiver son refus d'une demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé, en l'absence d'accord collectif ou de charte existant dans l'entreprise (art.

L. 1222-9 du Code du travail) et l'obligation de prévoir une clause concernant les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, au sein des accords collectifs ou, à défaut, des chartes organisant le recours au télétravail dans les entreprises.

Autres dispositions

Par ailleurs, la loi rénove en profondeur le cadre juridique de la **formation professionnelle continue** (fonctionnement du compte personnel de formation, acquisition des droits individuels, transition professionnelle, nouvel établissement public chargé de la régulation de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, mode de financement...), **le système de l'assurance chômage** ou encore **l'élaboration et la régulation des diplômes et titres professionnels**. Elle prévoit, enfin, une série de dispositions visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles ou garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fonction publique

Arrêté du 24 septembre 2018 portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au bénéfice des personnels civils en fonction au sein de la gendarmerie nationale.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 28 septembre 2018, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Organisation Santé au travail

CHSCT/CSE

Arrêté du 2 août 2018 modifiant l'arrêté du 22 juin 2018 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peut faire appel.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 8 septembre 2018, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Qualité de vie au travail

Instruction DGCS/4B/2018/177 du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre d'une stratégie de promotion de la qualité de vie au travail dans les établissements médico-sociaux (EHPAD et établissements accueillant des personnes handicapées).

Ministère chargé de la Santé.
(<http://circulaires.legifrance.gouv.fr>), 25 p.

Cette instruction présente le plan d'action relatif au déploiement d'une stratégie de développement des démarches de qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements médico-sociaux (établissements d'hébergement de personnes âgées dépendantes dits EHPAD et établissements accueillant des personnes handicapées).

Elle rappelle, en premier lieu, que la prise en compte de la question de la QVT dans ces établissements est rendue indispensable par une série de facteurs (alourdissement de la charge en soins des personnes accueillies dans les établissements, recomposition du paysage sanitaire et médico-social, augmentation de l'absentéisme et du taux de sinistralité des personnels du secteur...) et doit être regardée comme un facteur clé d'amélioration de la performance et de la qualité de l'accompagnement des personnes.

L'instruction expose ensuite les diverses actions envisagées dans le cadre de la stratégie nationale de QVT.

Elles se décomposent en 4 axes :

- mettre en place et consolider un pilotage national et une animation territoriale de la stratégie (élargissement du champ d'action de l'observatoire national de la QVT aux établissements médico-sociaux, soutien de la démarche au niveau territorial par la création d'un réseau de référents QVT au sein des Agences régionales de santé (ARS), intégration systématique de la QVT dans le modèle des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) avec les établissements médico-sociaux, création d'un portail en ligne ministériel dédié à la QVT pour mettre à disposition les différentes ressources pédagogiques sur la question...);
- accompagner les établissements dans la mise en place de démarche de QVT (expérimentation de clusters QVT spécifiques au secteur médico-social consistant à réunir régulièrement les établissements participants afin d'échanger en temps réel, sur les démarches mises en place dans les équipes, identifier les pratiques innovantes et partager les outils; financement d'aménagements d'espaces de repos pour le personnel ou de salles de convivialité et achat de matériel d'aide à la manutention des personnes en perte d'autonomie, mise en place d'une charte nationale d'engagement des partenaires sociaux de la QVT afin de faire

remonter le sujet parmi les priorités de la négociation collective...);

- contribuer à la montée en compétence des équipes sur les démarches de QVT (mise en œuvre de pratiques d'un management adapté, bienveillant et respectueux de l'expression du personnel; développement, à travers des organismes de formation habilités par la CNAM ou l'INRS, d'une offre de formation spécifique au secteur de l'aide et du soin à la personne; diffusion d'un "kit pédagogique" de la QVT en établissement médico-social...);
- financer, évaluer et suivre la mise en œuvre de la stratégie (définition d'indicateurs clés et d'objectifs d'évolution sur 5 ans, évaluation chaque année des crédits dédiés à la QVT par les ARS d'un point de vue qualitatif et quantitatif...).

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Pluridisciplinarité

Décret n° 2018-805 du 25 septembre 2018 relatif aux conditions de réalisation de la vaccination antigrippale par un infirmier ou une infirmière.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 26 septembre 2018, texte n° 11 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce décret modifie l'article R. 4311-5-1 du Code de la santé publique en permettant aux infirmiers de vacciner contre la grippe saisonnière, certaines personnes pour lesquelles ce vaccin est recommandé dans le calendrier vaccinal, même si elles n'ont encore jamais été vaccinées contre cette maladie.

Arrêté du 25 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 14 novembre 2017 fixant la liste des personnes pouvant bénéficier de l'injection du vaccin antigrippal saisonnier pratiquée par un infirmier ou une infirmière.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 26 septembre 2018, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté réactualise une liste des personnes sur lesquelles un infirmier ou infirmière est habilité à pratiquer l'injection du vaccin antigrippal saisonnier. Il s'agit désormais des personnes majeures pour lesquelles la vaccination antigrippale est recommandée dans le calendrier vaccinal, à l'exception des personnes présentant des antécédents de réaction allergique sévère à l'ovalbumine ou à une vaccination antérieure.

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

Décision d'exécution (UE) 2018/1251 de la Commission du 18 septembre 2018 refusant l'approbation de l'empenthrine en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant du type de produits 18.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 235 du 19 septembre 2018, pp. 24-25.

Cette décision de la Commission européenne refuse l'approbation de l'empenthrine (CAS n° 54406-48-3) en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits insecticides et acaricides (biocides du groupe 18).

Les produits biocides du groupe 18 contenant une telle substance active ne pourront continuer à être mis à disposition sur le marché que jusqu'au 20 septembre 2019 au plus tard.

Phytopharmaceutiques

Instruction DGER/SDPFE/2018-719 du 25 septembre 2018 relative à l'action de formation organisée, par l'ACTA, à destination des formateurs relevant des organismes de formation habilités pour la mise en œuvre des formations et tests permettant l'accès au certificat individuel produits phytopharmaceutiques.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation n° 40 du 27 septembre-2018, 5 p.

Cette instruction vise à informer les organismes de formation, habilités à mettre en œuvre les formations et tests préparatoires au certificat individuel produits phytopharmaceutiques, d'une action de formation de formateurs. Elle en précise les modalités organisationnelles, les modalités d'inscription et les publics prioritaires.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE PHYSIQUE

Champs électromagnétiques

Communication de la Commission dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 1999/5/CE du Parlement européen et du Conseil concernant les équipements hertziens et les équipements terminaux de télécommunications et la reconnaissance mutuelle de leur conformité et de la directive 2014/53/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché d'équipements radioélectriques et abrogeant la directive 1999/5/CE.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C. 326 du 14 septembre 2018, pp. 114-146.

Ce document porte publication d'une série de références de normes européennes harmonisées au titre de la directive 1999/5/CE concernant la mise sur le marché ou la mise en service des équipements radioélectriques. Cette directive a été abrogée au 13 juin 2016 mais les normes listées continuent de conférer une présomption de conformité à la cette directive, pour les appareils mis sur le marché avant le 13 juin 2017.

Équipement sous pression

Communication de la Commission dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/29/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché des récipients à pression simples.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C. 326 du 14 septembre 2018, pp. 1-3.

Ce document porte publication d'une série de références de normes européennes harmonisées au titre de la directive 2014/29/UE concernant la mise sur le marché des récipients à pression simples.

Communication de la Commission dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/68/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché des équipements sous pression.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C. 326 du 14 septembre 2018, pp. 94-113.

Ce document porte publication d'une série de références de normes européennes harmonisées au titre de la directive 2014/68/UE concernant la mise sur le marché des équipements sous pression.

Installations électriques /matériel électrique

Communication de la Commission dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/35/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché du matériel électrique destiné à être employé dans certaines limites de tension.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C. 326 du 14 septembre 2018, pp 4-93.

Ce document porte publication d'une série de références de normes européennes harmonisées au titre de la directive 2014/35/UE concernant la mise sur le marché du matériel électrique basse tension.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport routier

Décret n° 2018-795 du 17 septembre 2018 relatif à la sécurité routière.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 18 septembre 2018, texte n° 1 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

L'article L. 225-5 du Code de la route résultant de la loi n° 2016-339 du 22 mars 2016, a 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 n° 2018-387 du 24 mai 2018 a, par la suite, redéfini 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 a précisé que cette communication était réalisée au moyen d'un accès direct et à travers des personnes individuellement désignées et habilitées, appartenant à l'entreprise de transport routier.

Dans ce contexte, ce décret vient définir précisément les modalités de communication de ces informations. Il établit que les entreprises exerçant une activité de transport public routier de marchandises ou de voyageurs, doivent déclarer les conducteurs qu'elles emploient afin de pouvoir accéder aux informations relatives notamment au permis de conduire. C'est ensuite par le biais d'une attestation sécurisée et datée, délivrée par voie électronique par le ministère de l'Intérieur, que les personnels individuellement désignés et habilités des entreprises de transport pourront recevoir communication de ces informations.

Un arrêté viendra déterminer les conditions de déclaration des personnes employées et les modalités de délivrance et les caractéristiques de l'attestation sécurisée.

Le décret étend également le champ des infractions qui peuvent faire l'objet d'une verbalisation sans interception du conducteur en modifiant l'article R. 121-6 du Code de la route. Y figure désormais notamment le port à l'oreille, par le conducteur, de tout dispositif susceptible d'émettre du son.

Par ailleurs, il prévoit des mesures visant à protéger les professionnels intervenant en bord de route. Dans ce cadre, la présence d'un véhicule d'intérêt général équipé de feux spéciaux, immobilisé ou circulant à faible allure sur un accotement, une bande d'arrêt d'urgence ou une chaussée, requiert de la part des conducteurs circulant sur la chaussée, des manœuvres de changement de voie de circulation et de réduction de la vitesse, afin de s'éloigner le plus possible du véhicule immobilisé.

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSÉES

**Décret n° 2018-797 du 18 septembre 2018
relatif au dossier de demande d'autorisation
environnementale.**

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du
20 septembre 2018, texte n° 7 (www.legifrance.gouv.fr –
2 p.).*

*Ce décret apporte des précisions et modifie la liste des
pièces qui doivent composer les dossiers de demande
d'autorisation unique environnementale, déposés par les
exploitants d'installations classées pour la protection de
l'environnement (ICPE) ou d'installations, ouvrages,
travaux ou activités ayant une incidence sur l'eau
(IOTA).*

Vient de paraître...

MISSION RELATIVE A LA PRÉVENTION ET A LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX

Rapport de la mission confiée à Monsieur Paul Frimat, professeur universitaire et praticien hospitalier de l'université de Lille, spécialiste de la santé au travail, avec l'appui et le soutien logistique de la direction générale du travail et de la direction de la sécurité sociale, remis à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 29 août 2018 – 47 pages.

Le Professeur Frimat, spécialiste de la santé au travail, s'est vu confier le 20 novembre 2017, par la ministre du Travail et la ministre des Solidarités et de la Santé, une mission sur l'exposition aux agents chimiques dangereux.

Les travaux de la mission répondaient à trois objectifs :

- renforcer les mesures de prévention du risque chimique en dressant un bilan des obligations incombant aux employeurs et en préconisant des mesures d'amélioration de leur effectivité ;
- s'assurer des modalités du suivi de l'exposition des salariés ;
- et enfin étudier des modalités adaptées à cette exposition facilitant l'indemnisation des salariés concernés.

Le rapport de M. Frimat répond aux objectifs fixés en insistant tout particulièrement sur la prévention primaire et y ajoute des mesures pour favoriser la formation des professionnels et le développement de la recherche pour la prévention du risque chimique.

La première partie du rapport dresse un état des lieux de l'exposition au risque chimique en France : en particulier le nombre de substances mises sur le marché et déclarés à l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA), les secteurs professionnels et métiers concernés, les types d'exposition rencontrés (notamment multi-exposition et exposition longue ou intense).

Le risque chimique représente 11% des interventions de l'inspection du travail sur les 56 % consacrées à la santé et à la sécurité du travail. La sinistralité est faible avec 1% d'accidents du travail avec au moins quatre jours d'arrêt ayant pour origine le risque chimique et 2% des décès en 2016. Mais les pathologies professionnelles liées à l'amiante arrivent en 2^{ème} position (3345 reconnues en 2016), loin cependant derrière celles dues aux troubles musculo-squelettiques (42 535). Pourtant le nombre de maladies professionnelles reconnues (346 cancers) en lien avec une exposition à des agents chimiques est très inférieur au nombre de cancers professionnels estimé par l'Agence santé publique en France (18 à 30 000 nouveaux cas en 2012).

La deuxième partie du rapport détaille les évolutions réglementaires concernant la prévention du risque chimique (distinction agents chimiques dangereux (ACD) / agents chimiques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), évaluation du risque, actions de prévention, traçabilité des expositions, mesurage et contrôle des valeurs limites réglementaires ...) en comparant quelques points avec les règles mises en place dans d'autres pays européens.

Il souligne la complexité des dispositions en vigueur concernant en particulier le mesurage (très contraignant et coûteux) et la traçabilité (fiche d'exposition mise en place en 2001, remplacée par la fiche de prévention des expositions, puis la

déclaration des expositions, elle-même abrogée en 2017 ; fiche d'entreprise ; notice de poste).

La troisième partie expose les 23 propositions formulées par M. Frimat en fonction des objectifs visés :

Le renforcement des obligations de prévention et la traçabilité collective de l'employeur

Il est proposé de :

- simplifier la réglementation en fusionnant les dispositions du Code du travail concernant les ACD et les CMR ;
- replacer le mesurage des expositions parmi les moyens de prévention permettant d'en assurer l'efficacité en amplifiant la place accordée à la biométrie ;
- revoir la liste des travaux interdits aux intérimaires et aux travailleurs temporaires en y ajoutant les agents chimiques présentant les classes de danger les plus préoccupantes ;
- créer un dossier « agents chimiques dangereux » qui listerait les informations sur les produits devant figurer dans le document unique (à conserver pendant une durée déterminée) et qui serait transmis au service de santé au travail (SST) pour être intégré au dossier d'entreprise, afin d'améliorer la prévention, la traçabilité des expositions et le système de réparation pour les salariés exposés ;
- imposer des amendes administratives en cas de non-respect d'obligations formelles concernant le risque chimique (ex. absence d'évaluation, de notice de poste) ;
- étendre la procédure d'arrêt temporaire d'activité ;
- mettre à disposition des entreprises des repères leur permettant d'évaluer leurs actions de prévention et prévoir des ristournes / surcotations pour renforcer les mécanismes incitant à la prévention ;
- taxer les produits chimiques les plus dangereux dans l'objectif de financer la toxicovigilance et la recherche sous l'égide de l'ANSES ;

Le renforcement du suivi et la traçabilité des expositions aux agents chimiques dangereux

Il est proposé de :

- créer un dossier d'entreprise numérique rassemblant les données collectives liées à l'exposition aux agents chimiques dangereux fournies par l'entreprise et par le SST - ce dossier serait géré par le SST et bénéficierait de garanties analogues à celles du dossier médical ;
- assurer un point de rencontre annuel entre l'entreprise et son SST en présence des représentants des salariés du CSE ;
- favoriser le transfert des données du dossier médical en santé au travail (DMST) vers le

volet santé-travail du dossier médical partagé (DMP) pour faciliter le partage d'informations médicales entre professionnels de santé, en prévoyant son application aux salariés des fonctions publiques et l'utilisation d'un identifiant sécurisé ;

- étendre le suivi post-professionnel prévu par le Code de la sécurité sociale pour les salariés exposés à des substances ou procédés cancérigènes aux agents chimiques mutagènes et toxiques pour la reproduction et renforcer le suivi post-exposition ;
- donner aux SST un accès direct aux bases de données nationales contenant des informations utiles à la prévention du risque chimique (bases Synapse, Scola, Colchic, etc.).

L'amélioration de la prise en compte de l'exposition aux agents chimiques dangereux

Il est recommandé de :

- revoir les conditions permettant l'acquisition de droits à la formation professionnelle (abondement du compte personnel de formation) pour les salariés exposés à certains agents chimiques dangereux au-delà de 5 ans et en cas de maladie professionnelle en lien avec le risque chimique ou un mécanisme allergique, même pour un taux d'IPP inférieur à 10 %, ceci afin de faciliter la reconversion professionnelle notamment des victimes de maladies à mécanisme allergique ;
- mettre en place un accompagnement renforcé au retour à l'emploi pour les salariés victimes de maladies professionnelles liées à des produits sensibilisants, faciliter la reconnaissance des maladies professionnelles à effet différé en permettant aux experts des caisses primaires d'assurance maladie de se prononcer sur la réalité de l'exposition et aux salariés victimes d'apporter la preuve de leur exposition (diagnostics différentiels ou examens complémentaires à prévoir dans les tableaux de maladies professionnelles, visite de cessation d'activité par le SST).

La formation et la recherche : deux atouts pour la prévention du risque chimique

Il est préconisé de :

- veiller à la qualité de la formation des professionnels des SST et des salariés compétents ;
- développer le rôle des salariés et de leurs représentants dans la prévention du risque chimique ;
- structurer et mettre à disposition au niveau national les données relatives au risque chimique (notamment celles provenant des dossiers entreprises des SST).

Jurisprudence

NÉGLIGENCE DANS L'ORGANISATION D'UN CHANTIER

Cour de cassation (chambre criminelle), 23 mai 2018, pourvoi n° 17-82456

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un chauffeur de poids lourd a été mis à disposition d'une société de travaux publics par son entreprise de transport. Alors qu'il procédait à une manœuvre de déchargement sur une zone de stockage d'un chantier géré par la société de travaux publics, la benne du camion qu'il conduisait (qui devait être en position quasi verticale pour cette opération), a touché une ligne électrique nue à moyenne tension. Au moment où il descendait du véhicule, le chauffeur a été électrocuté.

La victime étant décédée, l'entreprise gérant le chantier a été poursuivie des chefs d'homicide involontaire et d'infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs.

Le tribunal correctionnel l'a déclarée coupable de ces infractions.

La personne morale gérant le chantier a relevé appel de cette décision.

La cour d'appel a confirmé le jugement de première instance.

L'arrêt a relevé que la zone de stockage des matériaux, qui était initialement fixée à mi-chemin du chantier (conformément à un arrêté municipal), avait été déplacée la semaine précédant le jour de l'accident, en raison de l'avancement des travaux. Elle avait alors été fixée sur un parking, à un emplacement surplombé par des lignes électriques.

Pour les juges, même si le chef de succursale de l'entreprise gérant le chantier, titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour ce chantier, n'était pas à l'origine du changement de localisation de la zone de stockage, la responsabilité de la société ne pouvait être écartée.

En effet, d'une part, il appartenait au titulaire de la délégation de pouvoirs de veiller à l'application des règles de sécurité pour le chantier. Or, l'arrêt avait souligné que les dispositions du Code du travail applicables aux travaux du bâtiment et du génie civil exécutés au voisinage de lignes et installations électriques sous tension (articles R. 4534-121 et suivants), exigent de choisir les emplacements à occuper et les itinéraires à suivre, lorsque des engins de transport doivent être utilisés au voisinage d'une ligne électrique afin d'éviter qu'une partie de ces engins approche de la ligne. En cas d'impossibilité, il est prévu la mise en place des dispositifs protecteurs nécessaires et l'information des travailleurs au moyen d'une consigne écrite.

D'autre part, les juges ont retenu que le simple fait que le déplacement de la zone de stockage des matériaux ait été possible, sans respecter les conditions de sécurité et sans que le titulaire de la délégation de pouvoirs en soit informé, établissait à lui seul l'existence d'une négligence fautive dans l'organisation du chantier, dès lors qu'aucune

diligence normale n'avait été mise en œuvre pour veiller au respect effectif de la zone de stockage telle qu'elle avait été initialement fixée.

Ils en ont déduit que le titulaire de la délégation de pouvoirs avait commis, au nom et pour le compte de la personne morale, une faute personnelle ayant directement concouru à la réalisation du dommage.

La société gérant le chantier forme alors un pourvoi à l'encontre de cette décision.

Elle se prévalait du fait que seul le salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, investi dans ce domaine de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission, peut être un représentant de la personne morale au sens de l'article 121-2 du Code pénal, et engager la responsabilité pénale de celle-ci en cas d'homicide involontaire trouvant sa cause dans un manquement aux règles qu'il était tenu de faire respecter en vertu de sa délégation. Or en l'espèce, l'entreprise reprochait notamment à la cour d'appel d'avoir retenu sa responsabilité pénale sur le fondement du non-respect des règles de sécurité sur le chantier imputé au chef de succursale, alors qu'elle avait constaté que l'initiative du déplacement de la zone de stockage à proximité de lignes électriques paraissait pouvoir être imputée au chef de chantier et/ou au conducteur de travaux. Or ils n'étaient pas titulaires d'une subdélégation en matière d'hygiène et de sécurité.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Pour elle, il résulte des éléments de preuve retenus que le chef de la succursale était investi d'une délégation de pouvoirs et que le déplacement du lieu de stockage, même s'il ne l'avait pas décidé, n'était pas de nature à l'exonérer de sa responsabilité dans l'organisation du chantier et le respect de la réglementation en matière de sécurité. Ainsi, a justifié sa décision la cour d'appel qui a caractérisé à la charge de la société une faute d'imprudence et de négligence (notamment la violation des prescriptions des articles R. 4534-121 et suivants du Code du travail), en lien causal avec le dommage subi par la victime et commise, pour son compte, par son représentant.

