

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

*de la prévention des risques professionnels*

N° 4 – Avril 2019

## FOCUS

L'obligation de l'employeur d'organiser une formation à la sécurité pratique et appropriée

Page 3

**DÉCLARATION DES AT/MP**  
Modification de la procédure d'instruction

Page 7

## MALADIES PROFESSIONNELLES

Un décret complète le tableau de maladies professionnelles n° 59 pour le régime agricole

Pages 7-8

## DRONES

Plusieurs textes précisent le contenu de la notice d'informations relative à l'usage des aéronefs circulant sans personne à bord

Page 11

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 15 décembre 2010 annulant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 25 mai 2010 relatif au concours externe et fixant le nombre des postes offerts pour le recrutement par concours externe dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté 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 23 février 2007

Arrêté du 15 décembre 2010 portant délégation de signature (centre de crise)

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents publics

CIRCULAIRE

CIRCULAIRE

## Sommaire

<b>Focus</b> _____	<b>3</b>
L'obligation de l'employeur d'organiser une formation à la sécurité pratique et appropriée.	
<b>Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)</b> _____	<b>7</b>
Prévention - Généralités _____	7
Risques chimiques et biologiques _____	9
Risques physiques et mécaniques _____	11
<b>Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile</b> _____	<b>13</b>
Environnement _____	13
<b>Vient de paraître...</b> _____	<b>15</b>
Santé travail : enjeux & actions - Cancers reconnus d'origine professionnelle.	
Guide pratique et juridique – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner.	
<b>Jurisprudence</b> _____	<b>18</b>
Plan de circulation - absence de mesures organisationnelles.	

# focus

## L'obligation de l'employeur d'organiser une formation à la sécurité pratique et appropriée

Chambre criminelle de la Cour de cassation, 19 février 2019, pourvoi n°18-80942

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

### Faits

Un salarié d'une société coopérative agricole, engagé pendant un temps en qualité de saisonnier, a par la suite bénéficié d'un contrat à durée déterminée (CDD). A cette occasion, il a été affecté à un nouveau poste de travail en qualité de magasinier. Alors qu'il intervenait sur une vis racleuse, celle-ci a happé son bras lors de sa remise en mouvement intempestive, le blessant grièvement.

En devenant magasinier, le salarié s'est vu confier de nouvelles missions, différentes de celles qui lui étaient auparavant dévolues. Il a en outre été affecté à des postes de travail présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité.

Au regard de ces éléments et conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur avait donc la double obligation d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité pour ce nouveau poste de travail et de lui dispenser une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'un accueil et une information adaptés.

En l'espèce, lors de sa prise de fonction, un accueil avait bien été organisé et certaines informations lui avaient été délivrées. Toutefois, aucune formation pratique et appropriée à la sécurité n'avait été organisée au profit du travailleur, ni de formation renforcée à la sécurité, alors que son nouveau poste de travail pouvait l'amener à intervenir sur la vis racleuse. Cette opération était pourtant identifiée comme « à risques » dans le classeur de sécurité de l'entreprise, par la rédaction d'une fiche de sécurité spécifique.

### Procédure

C'est dans ce contexte que la société a été citée devant le tribunal correctionnel du chef de deux infractions :

- d'une part, celle d'emploi de travailleurs temporaire sans organisation de formation pratique et appropriée en matière de sécurité,
- d'autre part, celle de changement de poste de travail ou de technique d'un travailleur sans organisation de formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

Considérant que les faits étaient établis, les juges du fond (tribunal correctionnel et cour d'appel) ont condamné la société au paiement d'une amende de 10 000 euros.

Pour les juges, la présentation du site et du travail à accomplir au cours d'une demie journée suivie de la remise d'un livret d'accueil, ne présentait pas le caractère d'une formation pratique et appropriée à la nouvelle fonction de magasinier que devait exercer le salarié.

Les consignes de sécurité pour l'utilisation des vis racleuses prévoyaient notamment la présence impérative de deux salariés sur le site, l'interdiction d'intervenir seul, de se placer toujours derrière le sens d'avancement de la vis et ne jamais débarrasser un appareil en marche avec la main ou un outil. Celles-ci figuraient sur une fiche insérée dans le classeur de sécurité.

Le salarié avait certes bénéficié d'une formation mais celle-ci ne concernait que les risques incendie et explosion. Or, la formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail doit avoir pour objet d'enseigner au travailleur à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours si possible à des démonstrations, et les modes retenus s'ils ont une incidence sur la sécurité. En conséquence la méthode retenue pour le débouillage de la cellule aurait dû être enseignée au salarié, ce qui ne fut pas le cas.

---

### Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme que la mesure consistant à présenter le site et le travail à accomplir, au cours d'une demi-journée suivie de la remise d'un livret d'accueil, ne présente pas le caractère d'une formation pratique et appropriée aux nouvelles fonctions du salarié. De plus, la mise à disposition d'un classeur comprenant les mesures de sécurité à respecter apparaît insuffisante et ne pouvait remplacer la formation à la sécurité sur les conditions d'exécution du travail.

Toutefois, elle casse et annule l'arrêt concernant le montant de l'amende que doit acquitter la société.

Cette décision, conforme à la jurisprudence constante, permet de rappeler les principales obligations qui incombent aux employeurs en matière de formation à la sécurité au travail.

---

### Obligation générale de l'employeur de former ses salariés à la sécurité

#### Mise en place d'une formation pratique et appropriée

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- des travailleurs qu'il embauche ;
- des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;
- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- à la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

L'étendue de l'obligation de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs<sup>1</sup>. Cette formation à la sécurité, qui concourt à la prévention des risques professionnels, doit être dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire<sup>2</sup>.

Pour être considérée comme « appropriée », elle doit tenir compte de la formation, de la qualification, des expériences professionnelles et de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier<sup>3</sup>.

Tel que l'a précisé la Cour de cassation dans l'arrêt précédemment commenté, la seule présentation du site et du travail à accomplir, ainsi que la remise d'un livret d'accueil et la mise à disposition d'un classeur comprenant les mesures de sécurité ne présentent pas le caractère d'une formation pratique et appropriée, d'autant plus que le salarié était amené à exercer de nouvelles fonctions.

---

<sup>1</sup> Art. L. 4141-2 et L. 4141-3 du Code du travail.

<sup>2</sup> Art. R. 4141-1 et R. 4141-2 du Code du travail.

<sup>3</sup> Art. R. 4141-5 du Code du travail.

La formation à la sécurité doit avoir pour objet d'enseigner au travailleur à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours si possible à des démonstrations, et de présenter les modes retenus s'ils ont une incidence sur la sécurité.

A cet égard, pour les magistrats, ne constituent pas non plus une formation pratique et appropriée au sens du Code du travail, le visionnage de deux cassettes vidéo et la remise d'un livret de sécurité, en français, à une personne d'origine étrangère qui maîtrise mal cette langue<sup>4</sup>.

Lors de la formation à la sécurité, l'utilité des mesures de prévention prescrites par l'employeur doit être expliquée au travailleur, en fonction des risques à prévenir<sup>5</sup>. Concrètement, elle a pour objet de présenter au travailleur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. Elle doit porter sur les conditions de circulation dans l'entreprise, les conditions d'exécution du travail, ainsi que la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

#### Elaboration des actions de formation en concertation avec le médecin du travail et les représentants du personnel

Le médecin du travail doit être associé par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité<sup>6</sup>.

Les représentants du personnel, qu'il s'agisse du comité social et économique (CSE) ou bien du CHSCT doivent pour leur part être consultés sur les programmes de formation et veiller à leur mise en œuvre effective. Ils doivent également être consultés sur :

- le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un CDD et des travailleurs temporaires affectés à des postes comportant des risques particuliers,
- les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes,
- la formation prévue dans les établissements comprenant au moins une installation classée<sup>7</sup>.

---

### **Dispositions spécifiques applicables aux salariés intérimaires et titulaires d'un CDD**

#### Obligation d'organiser une formation renforcée à la sécurité

Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés<sup>8</sup>.

La liste de ces postes « présentant des risques particuliers » est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE, s'il existe. L'appréciation de la dangerosité se fait en réalité au cas par cas, en fonction des circonstances. La liste doit être tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Ces postes ne doivent pas être confondus avec les travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article D. 4154-1 du Code du travail et pour lesquels il est interdit de recourir à un salarié en CDD ou à un salarié temporaire<sup>9</sup>. Tel que l'indique la circulaire du ministère chargé du Travail du 30 octobre 1990 relative au CDD et au travail temporaire, les travaux figurant sur la liste des travaux interdits, n'ont pas, par construction, à figurer sur la liste des postes présentant des risques particuliers, pour lesquels une formation renforcée doit être prévue<sup>10</sup>.

---

<sup>4</sup> Cour de cassation, chambre criminelle, 15 mars 2005, n° 04-84.913.

<sup>5</sup> Art. R. 4141-4 du Code du travail.

<sup>6</sup> Art. R. 4141-6 du Code du travail.

<sup>7</sup> Art. L. 4143-1 du Code du travail.

<sup>8</sup> Art. L. 4142-2 et L. 4154-2 du Code du travail.

<sup>9</sup> Art. L. 1242-6 du Code du travail.

<sup>10</sup> Circulaire DRT n° 90/18, 30 octobre 1990.

### Contenu de la formation renforcée à la sécurité

La formation dite « renforcée » doit contenir des informations complètes sur les risques du poste de travail, mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du travailleur. Il est donc important que cette formation comprenne des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié peut circuler (zones dangereuses, circulation d'engins...) et sur les risques à long terme des produits utilisés. D'une manière générale, l'accueil, l'information et l'encadrement de ces salariés doivent être adaptés aux problèmes spécifiques en matière de sécurité du poste de travail auquel ils sont affectés, aux tâches qui leur sont confiées, mais aussi à la particularité de leur contrat de travail<sup>11</sup>.

### Présomption de faute inexcusable en cas de défaut de formation

La faute inexcusable de l'employeur, prévue à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, est présumée établie pour les salariés titulaires d'un CDD, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée<sup>12</sup>.

Cette solution a notamment été retenue suite à un accident mortel du travail d'un salarié en CDD qui était tombé d'une palette posée sur les fourches d'un chariot élévateur. En l'espèce, le salarié avait suivi une seule journée de formation qui avait été jugée insuffisante, pour l'alerter sur les dangers découlant de l'utilisation d'un chariot élévateur. En outre, l'employeur ne justifiait pas « avoir avisé particulièrement l'intéressé de l'interdiction absolue de lever des personnes » avec un tel chariot. Pour la Cour de cassation, le salarié avait été affecté à un poste présentant des dangers pour sa sécurité sans bénéficier d'une formation à la sécurité renforcée<sup>13</sup>.

---

## Sanctions du défaut de formation

L'absence de formation peut faire encourir des sanctions civiles et des sanctions pénales.

En effet, l'absence de formation peut notamment entraîner, à l'égard de l'employeur, la reconnaissance de sa faute inexcusable, dont la conséquence est le paiement de cotisations supplémentaires pour l'employeur et une majoration de sa rente pour le salarié victime d'un accident du travail. Le salarié a en outre la possibilité de demander le paiement de dommages-intérêts du fait de ce défaut de formation.

Le défaut de formation est par ailleurs constitutif pour l'employeur d'un délit pour lequel il encourt une amende de 10 000 €, celle-ci étant appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par l'infraction<sup>14</sup>.

Cette absence de formation peut également constituer le délit de mise en danger d'autrui<sup>15</sup>.

Enfin, en cas d'accident du travail entraînant un décès ou une incapacité de travail, l'absence ou l'insuffisance de formation peut être constitutive pour l'employeur des délits d'homicide involontaire et d'atteinte involontaire à l'intégrité des personnes<sup>16</sup>.

*Pour plus d'informations, consulter la brochure ED 6298, « La formation à la sécurité - Obligations réglementaires et recommandations », disponible sur le site internet de l'INRS.*

---

<sup>11</sup> Circulaire DRT n° 90/18, 30 octobre 1990.

<sup>12</sup> Art. L. 4154-3 du Code du travail.

<sup>13</sup> Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 15 mars 2012, n° 11-12116.

<sup>14</sup> Art. L. 4741-1 du Code du travail.

<sup>15</sup> Art. 121-3 du Code pénal.

<sup>16</sup> Art. 221-6, 222-19 et 222-20 du Code pénal.

# Textes officiels

## santé et sécurité au travail

### Prévention Généralités

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

#### Réparation

**Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général.**

*Ministère chargé de la Santé, Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 5 p).*

*Ce décret refond la procédure des instructions menées par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) dans le cadre de la reconnaissance des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP), qui seront déclarés à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2019.*

*Parmi les changements principaux, le formalisme de l'envoi en lettre recommandée avec accusé de réception est remplacé par une transmission par « tout moyen conférant une date certaine à la réception ». Cela est notamment applicable à la déclaration d'AT que doit établir l'employeur ou l'un de ses préposés auprès de la CPAM.*

*Par ailleurs, de nouveaux délais sont imposés aux différentes parties à la procédure, et notamment :*

- à l'employeur. Celui-ci disposera d'un délai de 10 jours francs à compter de la date d'établissement de la déclaration d'AT pour émettre des réserves motivées auprès de la CPAM ;

*A noter : aujourd'hui, ce délai n'est pas encadré. La jurisprudence considère simplement que les réserves doivent être reçues par la CPAM avant qu'elle ne prenne sa décision quant au caractère professionnel de l'accident.*

- La CPAM disposera pour sa part, en cas de rechute ou d'une nouvelle lésion consécutive à un AT ou à une MP, d'un délai de 60 jours francs à compter de la date à laquelle elle reçoit le certificat médical faisant mention de la rechute ou de la nouvelle lésion, pour statuer sur son imputabilité à l'AT ou à la MP.

*S'agissant des MP, le décret précise que la CPAM disposera d'un délai de 120 jours francs pour :*

- soit statuer sur le caractère professionnel de la maladie (dans le cas d'une maladie relevant des tableaux de MP) ;
- soit saisir les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (pour les demandes hors tableaux).

*Ce délai court à compter de la date à laquelle la caisse dispose de la déclaration de la MP intégrant le certificat médical initial et à laquelle le médecin-conseil dispose du résultat des examens médicaux complémentaires le cas échéant prévus par les tableaux de MP.*

*Enfin, le décret prévoit également que le médecin traitant soit informé, par la CPAM, de la décision prise par la CPAM.*

#### Tableaux

**Décret n° 2019-312 du 11 avril 2019 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre VII du code rural et de la pêche maritime.**

*Ministère chargé de l'Agriculture, Journal officiel du 13 avril 2019, texte n° 30 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p).*

*Ce décret, qui concerne les salariés relevant du régime agricole, modifie le tableau n°59 des maladies professionnelles relatif aux hémopathies malignes provoquées par les pesticides.*

La désignation de la maladie, « lymphome malin non hodgkinien », est complétée par la mention « dont la leucémie lymphoïde chronique et le myélome multiple ».

La liste indicative des travaux susceptibles de provoquer la maladie est également reformulée puisque seront désormais concernés « les travaux exposant habituellement aux pesticides », tandis qu'auparavant le tableau visait les travaux exposant habituellement à des produits chimiques précis.

Le délai de prise en charge et la durée minimale d'exposition prévus antérieurement demeurent, pour leur part, inchangés.

## ORGANISATION JUDICIAIRE

**Loi n° 2019-222 du 23 avril 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice (rectificatif).**

*Journal officiel du 13 avril 2019, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p).*

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Agriculture

**Loi n° 2019-283 du 8 avril 2019 autorisant la ratification de la convention n° 184 de l'Organisation internationale du travail relative à la sécurité et la santé dans l'agriculture.**

*Parlement. Journal officiel du 9 avril 2019, texte n°2 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p).*

### Armée

**Arrêté du 18 avril 2019 relatif au champ d'application et à la définition des activités pyrotechniques se déroulant lors de l'armement et du désarmement des plates-formes de combat et des unités de combat au titre de l'exclusion visée à l'article R. 4462-1 du Code du travail relatif à la prévention du risque pyrotechnique.**

*Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 30 avril 2019, texte n° 6 (http://www.legifrance.gouv.fr – 2 p).*

## Fonction publique

**Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale.**

*Ministère chargé des Collectivités territoriales. Journal officiel du 12 avril 2019, texte n° 19 (http://www.legifrance.gouv.fr – 6 p).*

*Ce décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.*

**Conseil d'État - Avis n° 426281 du 5 avril 2019.**

*Conseil d'État. Journal officiel du 14 avril 2019, texte n° 49 (http://www.legifrance.gouv.fr – 2 p).*

*La question posée au Conseil d'État, par la cour administrative d'appel de Versailles, portait sur l'application aux fonctionnaires territoriaux d'un décret relatif à la fonction publique de l'État.*

*En effet, une fonctionnaire territoriale s'était vu refuser la reconnaissance de l'imputabilité au service de son état de santé au motif que la demande n'avait pas été introduite dans les 4 ans suivants la première constatation médicale.*

*Pour rendre cette décision, les juges du fond avait appliqué un article du décret du 14 mars 1986 prévoyant ce délai de 4 ans.*

*Or, le Conseil d'État dans cet avis précise, que le décret du 14 mars 1986 a été pris pour l'application de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.*

*Ainsi, les dispositions du décret et notamment ce délai de 4 ans ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires de l'État.*

*Doit être appliqué aux fonctionnaires territoriaux le décret du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Or, ce décret ne prévoit aucun délai pour introduire une demande de reconnaissance d'imputabilité au service d'une maladie.*



## Risques chimiques et biologiques

### RISQUE BIOLOGIQUE

#### Vaccination

Décret n° 2019-357 du 23 avril 2019 relatif à la vaccination par les pharmaciens d'officine.

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

Arrêté du 23 avril 2019 fixant la liste et les conditions des vaccinations que les pharmaciens d'officine peuvent effectuer et donnant lieu à la tarification d'honoraire en application du 14° de l'article L. 162-16-1 du Code de la sécurité sociale.

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

Arrêté du 23 avril 2019 fixant le cahier des charges relatif aux conditions techniques à respecter pour exercer l'activité de vaccination et les objectifs pédagogiques de la formation à suivre par les pharmaciens d'officine.

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 11 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

Arrêté du 23 avril 2019 fixant la liste des vaccinations que les pharmaciens d'officine peuvent effectuer en application du 9° de l'article L. 5125-1-1 A du Code de la santé publique.

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

### RISQUE CHIMIQUE

#### Amiante

Arrêté du 19 avril 2019 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 25 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

Arrêté du 19 avril 2019 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

Arrêté du 19 avril 2019 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 avril 2019, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

#### Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2019/637 de la Commission du 23 avril 2019 approuvant le cholécalciférol en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 14.

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 109 du 24 avril 2019 – pp. 13-18.*

*La Commission européenne approuve l'utilisation du Cholécalciférol en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits de lutte contre les souris, les rats ou autres rongeurs (Rodenticides, produit du type 14), sous réserve du respect de spécifications et de conditions énoncées en annexe du règlement.*

Décision d'exécution (UE) 2019/641 de la Commission du 17 avril 2019 relative aux conditions de l'autorisation d'une famille de produits biocides contenant de la (1R)-trans-phénothrine communiquées par l'Irlande conformément à l'article 36 du règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 109 du 24 avril 2019 – pp. 26-27.*

*La Commission européenne valide que les produits biocides d'appât insecticides contre les fourmis contenant de la substance active (1R)-trans-phénothrine sont suffisamment efficaces comme l'exige l'article 19 du règlement (UE) n° 528/2012 relatif à la mise à disposition sur le marché de l'utilisation des produits biocides.*

## REACH

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou relatives 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 125 du 4 avril 2019 – p. 3.*

*Cette décision autorise l'utilisation du 1,2-dichloroéthane (n° CAS : 107-06-2) comme solvant pour la synthèse de la poly-épichlorhydrine utilisée comme précurseur dans la production de poly(azoture de glycidyle), un oligomère comportant des terminaisons hydroxyles utilisé pour accroître la performance énergétique des propulseurs et des explosifs. Cette autorisation est accordée aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées du point de vue de leur faisabilité technique et économique auxquelles pourrait avoir recours le demandeur avant la date d'expiration.*

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou relatives 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 126 du 5 avril 2019 – p. 3.*

*Cette décision autorise l'utilisation du Trioxyde de chrome (n° CAS : 1333-82-0) pour le chromage fonctionnel des valves destinées à être utilisées dans les moteurs essence et diesel des véhicules légers et lourds. Cette autorisation est accordée aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées du point de vue de leur faisabilité technique et économique auxquelles pourrait avoir recours le demandeur avant la date d'expiration.*

Rectificatif au 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) [Publié en application de l'article 64, paragraphe 9, du règlement (CE) n° 1907/2006].

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 135 du 11 avril 2019 – pp. 14-17.*

## Risques physiques et mécaniques

### RISQUE MÉCANIQUE

#### Machines / équipements de travail

##### **Décret n° 2019-348 du 19 avril 2019 relatif à la notice d'information relative à l'usage des aéronefs circulant sans personne à bord.**

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 21 avril 2019, texte n° 34 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

*Ce décret s'adresse aux fabricants, importateurs et vendeurs d'occasion d'aéronefs civil circulant sans personne à son bord et de leurs pièces détachées. Il précise l'objet de la notice d'information et définit ce qui doit être entendu comme pièces détachées des aéronefs.*

*Ainsi, la notice doit porter sur les règles d'utilisation de l'espace aérien et de sécurité ainsi que sur les règles et principes de respect de la vie privée. Le contenu précis de la notice est défini par arrêté.*

*Les pièces détachées concernées par les obligations relatives à la notice d'information sont les calculateurs de vol et le châssis ou le fuselage (en fonction du type d'aéronefs).*

*Ce décret entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019.*

##### **Arrêté du 19 avril 2019 relatif au contenu de la notice d'information fournie avec les emballages d'aéronefs civil circulant sans personne à bord et de leurs pièces détachées.**

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 21 avril 2019, texte n° 35 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

*Un modèle de notice d'information à destination des utilisateurs est présenté en annexe de l'arrêté. Ce modèle est composé de deux grandes parties en fonction de l'usage fait de l'aéronefs (usage de loisirs ou compétition ou usage professionnel).*

### RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

#### Transport de matières dangereuses

**Instruction interministérielle INTJ1905751J du 18 avril 2019 relative au transport de certaines marchandises dangereuses intéressant le ministère de l'intérieur, prise en application de l'article 1er de l'arrêté du 29 mai 2009 modifié relatif au transport de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit arrêté TMD).**

*Ministère chargé de l'Intérieur - ([www.circulaires.legifrance.gouv.fr](http://www.circulaires.legifrance.gouv.fr) – 3 p).*

*Cette instruction vise à concilier la réglementation relative au transport de marchandises dangereuses par voie terrestre et l'exigence de discrétion du transport de certaines marchandises de classe 1 à l'attention des forces de sécurité intérieure, notamment en raison du risque terroriste.*

*Elle introduit un aménagement de la réglementation sur le transport des marchandises dangereuses afin que la désignation des produits n'apparaisse pas à l'extérieur des colis, tout en maintenant les autres informations permettant l'identification des produits par les services de secours.*



# Textes officiels

## environnement, santé publique et sécurité civile

### Environnement

#### DÉCHETS

Arrêté du 28 mars 2019 relatif à la mise en œuvre d'une expérimentation portant sur la valorisation des déchets issus du prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés.

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 6 avril 2019, texte n° 14 (<http://www.legifrance.gouv.fr> – 11 p).*

#### INSTALLATIONS CLASSÉES

##### Fluides frigorigènes

Avis aux organismes agréés par les ministres en charge de l'environnement et de l'industrie en application de l'article R. 543-106 du Code de l'environnement.

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 12 avril 2019, texte n° 127 (<http://www.legifrance.gouv.fr> – 5 p).*

#### Nomenclature

Décret n° 2019-292 du 9 avril 2019 modifiant la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 11 avril 2019, texte n° 4 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p).*

Arrêté du 9 avril 2019 modifiant l'arrêté du 30 juin 2006 relatif aux installations de traitements de surfaces soumises à autorisation au titre de la rubrique 2565 (revêtement métallique ou traitement de surfaces par voie électrolytique ou chimique) de la nomenclature des installations classées.

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 11 avril 2019, texte n° 6 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p).*

Arrêté du 9 avril 2019 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations relevant du régime de l'enregistrement au titre de la rubrique n° 2564 (nettoyage, dégraissage, décapage de surfaces par des procédés utilisant des liquides organohalogénés ou des solvants organiques) ou de la rubrique n° 2565 (revêtement métallique ou traitement de surfaces par voie électrolytique ou chimique) de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 11 avril 2019, texte n° 7 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 23 p).*

**Arrêté du 9 avril 2019 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l'environnement soumises à déclaration avec contrôle périodique sous la rubrique n° 2564 (nettoyage, dégraissage, décapage de surfaces par des procédés utilisant des liquides organohalogénés ou des solvants organiques) de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.**

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 11 avril 2019, texte n° 8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 16 p).*

**Arrêté du 9 avril 2019 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations relevant du régime de l'enregistrement au titre de la rubrique n° 2521 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement - Enrobage au bitume de matériaux routiers (Centrale d').**

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 11 avril 2019, texte n° 9 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 18 p).*

# Vient de paraître...

## **SANTÉ TRAVAIL : ENJEUX & ACTIONS - CANCERS RECONNUS D'ORIGINE PROFESSIONNELLE**

CNAM – Avril 2019 – 28 pages.

Ce rapport, publié par la Caisse nationale d'Assurance maladie (Cnam), dresse un état de l'évolution statistique des cancers professionnels, ainsi que des actions de prévention et d'accompagnement des salariés qui en sont victimes.

Les cancers reconnus d'origine professionnelle représentent un fort enjeu pour la branche AT/MP. En effet, leur prise en charge par la branche AT/MP est estimée à 1,2 milliard d'euros par an à la charge des entreprises, principalement en lien avec les rentes viagères versées aux personnes directement touchées par le cancer ou à leurs ayants droits.

Le rapport fait état de la typologie des cancers reconnus d'origine professionnelle.

Aujourd'hui, environ 1840 cancers professionnels sont reconnus chaque année en France. Le rapport révèle que parmi eux, les cancers liés à l'amiante représentent une part prépondérante, la majorité étant des cancers du poumon. Hors amiante, on retrouve ici principalement des cancers de la vessie des cancers naso-sinusiens et des leucémies dus majoritairement à l'exposition aux poussières de bois, au benzène et aux produits noirs (goudrons, bitumes, asphaltes).

Tous types de cancers confondus, l'âge moyen et médian des personnes touchées au moment de la reconnaissance de la maladie professionnelle est de 68 ans. Il s'agit majoritairement de retraités. Par ailleurs, les hommes sont plus touchés que les femmes par les cancers professionnels (ils représentent 96% des cancers professionnels). Dans la majorité

des cas, il s'agit d'ouvriers (80%) qui travaillaient dans des entreprises qui appartenaient aux secteurs de la métallurgie, du BTP, de l'industrie chimique et du bois. Il est précisé que cette situation est le reflet de la structure d'emploi des cinquante dernières années et ne reflète pas l'exposition actuelle des salariés.

Le rapport détaille ensuite les actions de prévention qui ont été mises en place depuis plusieurs années par la branche AT/MP avec notamment le programme « cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) » 2014-2017 ou encore le programme actuel Risques Chimiques Pros 2018-2022. Ce dernier vise notamment à accompagner des entreprises particulièrement concernées par les expositions à différents CMR.

Afin de préserver la santé des travailleurs, de nombreux outils sont mis à la disposition des entreprises. C'est le cas, par exemple, du logiciel SEIRICH qui aide les entreprises dans l'évaluation des risques liés aux produits chimiques ou bien encore des recommandations de la Cnam qui sont en libre accès sur le site

[https://www.ameli.fr/entreprise/tableau\\_recommandations](https://www.ameli.fr/entreprise/tableau_recommandations). Ces recommandations sont élaborées par les partenaires sociaux des comités techniques nationaux (CTN) à partir des bonnes pratiques de prévention de la profession. Elles ont pour objectif d'aider les chefs d'entreprises à remplir au mieux leurs obligations en matière de sécurité et santé au travail.

## Vient de paraître...

La dernière partie du rapport préconise que le suivi, le dépistage et l'accompagnement des salariés exposés soient renforcés. Afin d'y parvenir, le rapport pointe l'importance de faire connaître plus largement aux salariés et professionnels de santé le dispositif de suivi post-professionnel. Ce dispositif permet notamment aux salariés retraités de bénéficier d'un suivi médical adapté. Il est également proposé de favoriser et d'accompagner les salariés dans leurs demandes de reconnaissance d'un cancer en maladie professionnelle. Le rapport rappelle que la déclaration de maladie professionnelle et le suivi de la procédure de reconnaissance peuvent sembler lourds ou compliqués pour les assurés sociaux. L'assurance maladie prévoit donc de mettre en place un dispositif d'aide à la déclaration

des maladies professionnelles qui permettra de proposer aux assurés concernés un accompagnement personnalisé à la déclaration. Cet accompagnement sera adapté aux besoins de chacun, allant d'une brochure précise, simple et accessible, jusqu'à l'accompagnement individuel dans leurs démarches administratives.

La dernière partie du rapport pointe l'importance d'améliorer le retour à l'emploi des personnes ayant eu un cancer afin de prévenir la désinsertion professionnelle en s'appuyant notamment sur les services de santé au travail dans le cadre de visite de reprise, de l'aménagement de poste, etc.

## **GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE – HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR ET SANCTIONNER**

Ministère chargé du Travail – Direction générale du travail – mars 2019 – 54 pages

Ce guide, rédigé par la direction générale du travail (DGT) dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour objectif d'accompagner l'employeur et les salariés qui se trouvent face à une situation de harcèlement sexuel, ainsi que de rappeler les droits et obligations de chacun.

En introduction, il rappelle que le harcèlement sexuel est une notion multiple et complexe et expose les éléments permettant d'identifier les deux types de harcèlement sexuel au travail :

- la pression grave exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé ») ;
- les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.

Par ailleurs, des précisions sont apportées pour aider à distinguer le harcèlement sexuel d'autres notions ou infractions voisines (séduction, agissement sexiste, agression sexuelle, etc.).

### **Les obligations de l'employeur**

#### Prévenir le risque de harcèlement sexuel

Le guide s'intéresse aux obligations de l'employeur en matière d'actions contre le harcèlement sexuel et apporte des conseils techniques. L'employeur

doit avant tout prévenir ce risque. Pour cela, il est tenu à certaines obligations spécifiques :

- informer les salariés, stagiaires et candidats ;
- désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dès lors que l'entreprise emploie plus de 250 salariés, en complément du référent désigné au sein du Comité social et économique (CSE) ;
- mentionner dans le règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes ;
- élaborer une procédure interne de signalement des faits de harcèlement et de leur traitement.

En parallèle à ces obligations spécifiques, le guide rappelle que l'employeur est tenu à une obligation générale de sécurité et, qu'à ce titre, il doit prévenir le risque de harcèlement sexuel. Pour ce faire, en préalable, l'employeur doit évaluer le risque de harcèlement sexuel et le faire figurer dans son document unique d'évaluation des risques professionnels. Afin d'aider à cette évaluation, le guide propose divers indicateurs, et notamment : existence de précédents nécessitant une vigilance accrue, nombre de travailleurs isolés ou vulnérables, quantité de rapports sociaux hiérarchisés, fréquence des rapports avec le public ainsi que la composition des équipes, etc. Pour être pertinente et globale, cette évaluation suppose d'être nourrie par des éléments de contexte et des points de vue croisés. Il est ainsi préconisé d'associer les représentants du personnel



## Vient de paraître...

et l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail.

A la suite de cette évaluation, et toujours au titre de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit prendre diverses mesures de prévention :

- **sensibiliser** les salariés : cette sensibilisation doit concerner tous les salariés de l'entreprise afin de permettre l'identification des situations à risque. Si elle peut revêtir une forme propre à chaque entreprise, elle doit cependant aborder utilement l'identification et la détection des situations, les modalités de signalement et le dispositif d'accompagnement, les personnes compétentes, le régime de protection et les sanctions pénales possibles ;
- **former** les membres du CSE et le personnel encadrant afin de relayer au mieux la politique de prévention ;
- **négocier** dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour y aborder des dispositions spécifiques dans la prévention et les actions à mener pour faciliter les démarches.

### Réagir à une situation de harcèlement sexuel

Le guide détaille les deux grandes étapes permettant de réagir à des faits de harcèlement sexuel : le signalement et l'enquête.

Concernant la réception du signalement, la DGT préconise trois étapes :

- accuser réception du signalement, pour signifier à la victime que la situation est en cours de traitement et lui rappeler ses droits ;
- rechercher des précisions sur les faits par un échange avec l'auteur du signalement ;
- analyser les faits.

En cas de doute, ou à chaque signalement effectué par un membre du CSE, il est ainsi recommandé de réaliser une enquête interne afin d'établir la réalité des faits et de conclure à la constitution effective ou non d'un harcèlement sexuel. Cette enquête doit satisfaire aux principes d'impartialité et de discrétion afin de protéger la dignité et la vie privée des personnes concernées. L'enclenchement de l'enquête peut se matérialiser par une réunion préparatoire qui fixe les modalités de son déroulement. La DGT recommande par ailleurs une enquête conjointe réalisée par un représentant de la direction et un représentant du personnel. Il est souhaité que plusieurs auditions soient effectuées (a minima avec les personnes concernées, les témoins et les responsables hiérarchiques). Ces dernières devront apparaître dans le rapport.

Ce rapport doit permettre à l'employeur de satisfaire son obligation d'agir, notamment en disposant

de son pouvoir disciplinaire et en lui permettant d'adapter les conditions de travail afin de protéger la victime et l'accompagner (entretiens à la suite, protection si le harcèlement n'est pas reconnu).

### **Les moyens mis à la disposition des victimes et des témoins**

La dernière partie du guide apporte des clés pour les victimes et les témoins de harcèlement sexuel.

D'abord, le guide rappelle que le harcèlement sexuel a des conséquences qui sont aujourd'hui connues et qui peuvent permettre d'identifier une éventuelle situation de harcèlement sexuel : stress, absentéisme ou encore mauvaise ambiance. Pour aider à identifier ces situations, le guide aborde les diverses stratégies d'un harceleur potentiel.

Ensuite, le guide rappelle les intérêts à signaler toute situation de harcèlement sexuel et précise qu'en l'absence de procédure de signalement établie par l'employeur, il est possible de signaler les faits auprès de l'interlocuteur souhaité. Il peut s'agir du supérieur hiérarchique, d'un membre des ressources humaines, de l'employeur, d'un membre de la délégation du personnel, du référent ou d'un délégué syndical. Ce signalement ne doit satisfaire à aucun formalisme à l'exception de la mention expresse de la victime que les faits dont elle s'estime victime sont constitutifs d'un harcèlement sexuel. Il est également conseillé de fournir certains éléments comme :

- le récit chronologique et détaillé des faits ;
- tout élément susceptible de constituer une preuve (mail, textos, etc.) ;
- des certificats médicaux et avis de la médecine du travail ;
- des attestations de collègues témoins des faits ou de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées (inspection du travail, représentants du personnel, etc.) ;
- les noms des salariés victimes ;
- la copie des plaintes ou des mains courantes.

Il est finalement rappelé que la victime doit se faire accompagner et faire valoir ses droits et sa protection devant l'employeur, et à défaut devant le conseil de prud'hommes ou le juge pénal.

# Jurisprudence

## PLAN DE CIRCULATION - ABSENCE DE MESURES ORGANISATIONNELLES

Cour de cassation (chambre criminelle), 19 février 2019, pourvoi n° 18-81589

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

Une salariée intérimaire mise à la disposition d'une entreprise de conditionnement de légumes en tant que manutentionnaire trieuse de pommes de terre, s'est retrouvée coincée entre une trémie fixe de la ligne sur laquelle elle travaillait et un chariot élévateur en marche chargé de palox (grandes caisses pour contenir des fruits ou des légumes dont la base est une palette). L'accident qui est intervenu alors qu'elle était occupée à nettoyer la zone des vides palox, lui a occasionné une incapacité de travail de 6 mois.

Le directeur général de l'établissement a été cité devant le tribunal correctionnel, pour blessures involontaires et infractions à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité au travail, pour avoir omis de prendre des mesures d'organisation afin d'éviter que des travailleurs à pied ne se trouvent dans la zone d'évolution d'un équipement de travail mobile.

Il a été condamné en appel sur le fondement de ces deux infractions. Or, selon lui, l'accident était dû à la faute exclusive de la salariée qui, malgré « une formation claire et des rappels d'instructions » avait fait preuve d'une imprudence récurrente et d'un non-respect des règles de sécurité en procédant à des opérations de nettoyage pendant que le chariot était en service et en se plaçant « à nouveau à un endroit qu'elle savait dangereux où il lui avait pourtant été expressément interdit de se placer ».

La cour d'appel a écarté toute responsabilité de la victime et a retenu la responsabilité du directeur

pour infraction à la réglementation relative à l'hygiène et la sécurité ainsi que pour blessures involontaires. Elle l'a condamné à 4 mois d'emprisonnement avec sursis et deux amendes de 1.500 € chacune.

Tout d'abord, il lui est reproché, de n'avoir pas pris les mesures d'organisation, d'hygiène et/ou de sécurité du travail évitant que des travailleurs à pied ne se trouvent dans la zone d'évolution d'un équipement de travail mobile. En effet, lorsque des équipements de travail mobiles sont utilisés, des mesures spécifiques doivent être adoptées : identification des voies de circulation pour piétons et engins, adaptation de la vitesse, etc. Si la présence de travailleurs à pied est requise dans la zone d'évolution des engins de travail mobiles, des mesures doivent être prises pour qu'ils ne soient pas blessés par ces équipements. En l'espèce, les investigations des enquêteurs ont révélé que :

- le plan de circulation était matérialisé par une signalisation aérienne mais sans marquage au sol ;
- le lieu où s'est déroulé l'accident n'y était pas référencé comme zone dangereuse ;
- aucun dispositif n'interdisait l'accès des salariés affectés au tri à la zone des vides palox durant l'activité des chariots élévateurs ;
- aucun dispositif de surveillance ou de guidage des chariots élévateurs n'était mis en place lors de leur manœuvre dans cette zone ;

- les consignes ou les instructions données aux salariés étaient contradictoires ou imprécises ;
- les risques liés aux collisions entre chariots et aux collisions chariot/ personnes ne faisaient pas l'objet de mesure de prévention suffisantes alors qu'ils étaient clairement identifiés dans le document unique et que le directeur admettait les avoir constatés dès les premières visites du site après l'achat de l'entreprise.

Pour la cour d'appel, l'origine de l'accident résultait de la conjonction de « l'insuffisance manifeste des dispositifs de sécurité mis en place et des instructions contradictoires ». Aucune faute caractérisée, ni aucun défaut de vigilance ne pouvait être reproché à la salariée.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel en retenant que le directeur n'avait pas pris les mesures d'organisation pour éviter que des travailleurs à pied ne se trouvent dans la zone d'évolution d'un équipement de travail mobile et que cette omission était à l'origine des blessures involontaires dont avait été victime la salariée. Aucun défaut de vigilance et aucune faute exonératoire de la responsabilité de l'employeur, ne pouvait lui être reprochée « compte tenu des contradictions ou à tout le moins, des insuffisances dans les instructions qui lui avaient été données ».



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

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail [info@inrs.fr](mailto:info@inrs.fr) - [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)