

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 1 – Janvier 2019

FOCUS

Reconnaissance d'une maladie professionnelle et respect du secret médical

Page 3

HARCÈLEMENT SEXUEL

L'identité du référent désigné dans les entreprises doit être portée à la connaissance des salariés

Page 9

RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Le plan d'action déployé pour mobiliser les branches professionnelles et les entreprises à la prévention de ce risque est présenté dans une instruction

Page 11

ADDICTIONS

Avis de la plateforme RSE sur l'engagement des entreprises pour la prévention des conduites addictives

Page 15

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 site de l'année 2010 l'ouverture et fixant le nombre de postes offerts pour les emplois 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, effluents, 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

Accord n° 2010-10 du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 28 février 2007

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

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la procédure de prior dév et de

Journal officiel
de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission (CE) n° 26/887 du Conseil relatif au tarif douanier commun

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
Reconnaissance d'une maladie professionnelle et respect du secret médical.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Organisation - Santé au travail _____	8
Risques chimiques et biologique _____	10
Risques physiques et mécaniques _____	11
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	13
Environnement _____	13
Vient de paraître... _____	15
Engagement des entreprises pour la prévention des conduites addictives (alcool, tabac et stupéfiants).	
Jurisprudence _____	17
CSE – Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts par l'employeur.	
Expertise CHSCT et notion de risque grave.	

focus

Reconnaissance d'une maladie professionnelle et respect du secret médical

Cour de cassation (2ème chambre civile), 11 octobre 2018, pourvoi n° 17-18901

Faits et procédure

Un salarié, atteint d'une surdité résultant d'une exposition sonore traumatisante dans le cadre de son travail, a déclaré à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) son affection en tant que maladie professionnelle (MP), celle-ci étant susceptible de relever du tableau n° 42 des MP, en tant qu'« *atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels* »¹.

Afin de statuer sur le caractère professionnel de la maladie, la Caisse a ouvert une enquête administrative et médicale, à la suite de laquelle elle a considéré que les conditions prévues par le tableau étaient remplies. La maladie a donc été prise en charge en tant que MP.

Pour pouvoir être reconnue en tant que telle, le tableau n°42 impose au salarié de réaliser des audiométries, dans des conditions et des délais qui y sont précisés. Or, en l'espèce, ces examens avaient bien été réalisés, mais les résultats de l'audiogramme afférents à cette maladie n'avaient pas été joints au dossier d'instruction.

L'employeur a donc formé un recours devant une juridiction de sécurité sociale afin de faire constater l'inopposabilité de cette décision de prise en charge.

La Cour d'appel lui a donné gain de cause et a considéré que cette prise en charge en tant que MP lui était inopposable. En effet, lors de l'instruction d'une demande de reconnaissance du caractère professionnel de l'affection désignée au tableau n° 42 des MP, le dossier constitué par les services administratifs de la Caisse, en application de l'article R. 441-13 du Code de la sécurité sociale, dont l'employeur peut demander la communication, doit comprendre les audiogrammes obtenus lors des audiométries. À défaut, la décision de prise en charge est inopposable à l'employeur, celui-ci ne disposant d'aucun moyen pour contrôler le respect des exigences posées par le tableau.

Arguments invoqués par la CPAM

Pour contester l'inopposabilité de la décision de prise en charge de la maladie à l'employeur, la CPAM qui ne démentait pas l'absence de l'audiogramme au sein du dossier d'instruction, a fait valoir plusieurs arguments.

Pour la caisse, cette inopposabilité devait tout d'abord être considérée :

- comme une irrégularité de procédure, tenant à l'absence de respect du contradictoire au stade de la clôture de la procédure ;

¹ Le tableau, tel qu'il est publié au Journal officiel est consultable sur le site internet de l'INRS. Pour en faciliter la compréhension, chaque tableau est accompagné d'un commentaire médico-technique, rédigé par un groupe pluridisciplinaire d'experts. Voir le tableau n°42 : <http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp/tableau.html?refINRS=RG%2042>

- et non comme une inopposabilité de fond, pour non-respect de l'un des éléments constitutifs de la maladie tenant à l'existence et à la conformité de l'audiogramme aux prescriptions du tableau. L'absence au dossier de l'audiogramme, objet du litige, ne pouvait donc pas remettre en cause la réalité de la MP, dont l'employeur devait assumer les conséquences.

Par ailleurs, l'employeur ne pouvait pas se prévaloir d'une irrégularité tenant au contenu du dossier mis à sa disposition, dès lors qu'il avait été invité à le consulter, mais qu'il ne l'avait pas fait.

Enfin, la CPAM soutenait qu'elle était uniquement tenue de mettre à la disposition de l'employeur les éléments du dossier non couverts par le secret médical. Or, cela n'était pas le cas de l'audiométrie visée par le tableau n° 42 des MP, pour laquelle aucune disposition n'organise une dérogation au principe du secret médical. Les juges du fond ne pouvaient donc imputer à la CPAM une méconnaissance du principe du contradictoire pour ne pas avoir mis à la disposition de l'employeur un élément qui, par hypothèse, ne pouvait lui être communiqué.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation, considérant que la Cour d'appel avait justifié sa décision, rejette le pourvoi formé par la CPAM et considère que la décision de prise en charge de la MP est bien inopposable à l'employeur.

A noter : une telle décision d'« inopposabilité » a des conséquences à l'égard de l'employeur, puisque les dépenses afférentes à l'indemnisation de la victime par la caisse, ne seront pas imputées sur le compte « accidents du travail et maladies professionnelles » de l'entreprise. Le montant de la cotisation de l'employeur ne sera donc pas affecté par la reconnaissance d'une MP au sein de l'entreprise².

En effet, pour les magistrats, la Caisse a reconnu ne pas avoir inclus l'audiogramme au dossier mis à la disposition de l'employeur. Par conséquent, le seul constat de cette carence justifie la décision de la Cour, dès lors qu'il s'agissait d'un « élément nécessaire à la réunion des conditions du tableau n° 42 » qui, à ce titre, échappe au secret médical, peu important que l'employeur n'ait pas exercé son droit de consultation.

Cette décision de la Cour de cassation est conforme à une jurisprudence constante, celle-ci ayant déjà eu l'occasion de considérer dans un arrêt de 2013 concernant une affaire similaire, que « lors de l'instruction d'une demande de reconnaissance du caractère professionnel de l'affection désignée au tableau n° 42 des MP, le dossier constitué par les services administratifs de la caisse en application de l'article R. 441-13 du Code de la sécurité sociale, dont l'employeur peut demander la communication, doit comprendre les audiogrammes obtenus lors des audiométries qui doivent être réalisées dans les conditions et délais fixés par ce tableau »³.

La décision du 11 octobre 2018 ajoute toutefois une précision, puisqu'elle considère que l'audiogramme, dont la réalisation était imposée par le tableau 42, constituait un « élément nécessaire à la réunion des conditions du tableau » et échappait à ce titre au secret médical. Pour la Cour, les examens requis par certains tableaux de MP échappent donc au secret médical, dès lors qu'ils apparaissent comme étant des conditions indispensables de prise en charge.

Après un bref rappel du mécanisme permettant de faire reconnaître le caractère d'une MP, il conviendra de s'intéresser aux éléments pouvant être portés à la connaissance de l'employeur dans le cadre d'une procédure de reconnaissance de MP, afin de concilier, d'une part, le respect du principe du contradictoire et, d'autre part, le respect du secret médical.

Reconnaissance d'une MP par le système des tableaux

A titre préalable, il convient de rappeler qu'une maladie est considérée comme « professionnelle » lorsqu'elle est la conséquence de l'exposition du travailleur à un risque, à l'occasion de son activité professionnelle, ou qu'elle résulte des conditions dans lesquelles celui-ci a effectué son travail.

Afin de faciliter la démarche des victimes souhaitant faire reconnaître leur affection en tant que MP, une nomenclature servant de base à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie est fixée par les tableaux de MP, figurant en annexe du Code de la sécurité sociale (CSS).

² Circulaire de la CNAMT DRP 18/2001, 19 juin 2001

³ Voir notamment dans une affaire similaire : Cass. 2^{ème} civ., 10 octobre 2013, n° 12-24271.

Ainsi, tel que le précise l'article L. 461-1 de ce même code, toute maladie désignée dans l'un des tableaux et contractée dans les conditions qui y sont mentionnées, est présumée d'origine professionnelle. Ces tableaux sont composés de trois parties : la désignation des maladies, le délai de prise en charge et la liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies.

Lorsque la maladie ne correspond pas au descriptif des tableaux, un système complémentaire de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie existe. Mais dans un tel cas, aucune présomption ne joue, et il revient donc à la victime de prouver le lien de causalité entre la profession exercée et la maladie.

Pour plus d'informations : voir le site internet de l'INRS « les maladies professionnelles en 10 questions » : <http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp/maladiespro10questions>

Consultation du dossier d'instruction constitué par la Caisse

Toute MP dont il est demandé réparation doit être déclarée par la victime à la caisse d'assurance maladie, laquelle dispose alors d'un délai de 3 mois pour statuer sur son caractère professionnel⁴.

A cette fin, la CPAM va constituer un dossier d'instruction, comprenant notamment la déclaration de la maladie, les divers certificats médicaux détenus par la caisse, les constats faits par la caisse et en particulier le rapport de l'enquête administrative, ainsi que les informations communiquées à la caisse par la victime (ou ses ayants droit) et par l'employeur⁵.

La consultation du dossier par la caisse est une étape importante dans le processus de reconnaissance d'une MP, dans la mesure où la mise à la disposition des parties de l'ensemble des pièces réunies au cours de l'instruction par la caisse primaire permet à chacun de formuler ses observations, avant la décision de prise en charge éventuelle.

Le dossier administratif constitué par la caisse pendant l'instruction de la demande de reconnaissance de MP dans le cadre du système des tableaux peut, à leur demande, être communiqué à la victime ou ses ayants droit et à l'employeur ou à leurs mandataires. Ce dossier peut par ailleurs être demandé, librement, et à tout moment⁶.

L'employeur peut ainsi avoir accès à l'ensemble des éléments du dossier et à tout document qui n'est pas couvert par le secret médical (rapport d'enquête administrative, courrier d'un témoin...). En effet, tel que le précise une circulaire de la CNAM « *toute pièce prise en compte par la caisse d'assurance maladie dans la procédure de décision est - sous réserve des obligations de secret professionnel et médical - communicable aux « parties » dans le cadre de l'instruction contradictoire, même si elle n'est pas expressément mentionnée aux articles R. 441-13 ou D. 461-29 du CSS* »⁷.

En ce qui concerne les documents médicaux couverts par le secret médical, ceux-ci ne sont pas communicables à l'employeur. A titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré que ne devait pas figurer dans les pièces du dossier dont l'employeur peut demander la communication :

- la teneur de l'examen tomodensitométrique mentionné au tableau n° 30 B des MP, qui constitue un élément du diagnostic⁸;
- ou encore, l'examen radiologique des poumons prévu par l'article D. 461-7 du Code de la sécurité sociale intervenu avant la première constatation médicale de la maladie et par conséquent antérieurement à la demande de prise en charge⁹.

L'accès à certaines pièces, notamment celles couvertes par le secret médical, peut être source de contentieux, certaines pièces étant déterminantes dans le processus décisionnel.

La question qui se posait dans l'affaire précédemment commentée était donc de savoir si l'audiogramme devait être soumis à la consultation de l'employeur, préalablement à la décision de la CPAM concernant le caractère professionnel de l'affection. En l'espèce, pour les magistrats, l'audiogramme, dont la réalisation

⁴ Art. L. 461-5 et R. 441-10 du CSS.

⁵ Art. R. 441-13 du CSS.

⁶ Art. R. 441-13 du CSS.

⁷ Circulaire de la Caisse Nationale d'assurance maladie (CNAM) 18/2001 du 19 juin 2001, « Le respect du contradictoire dans l'instruction de la reconnaissance du caractère professionnel des accidents et des maladies », page 10.

⁸ Cass. 2^{ème} civ., 21 janv. 2016, n° 14-29.222.

⁹ Cass. 2^{ème} civ., 10 avr. 2008, n° 07-13.063.

était imposée par le tableau 42, constituait un « élément nécessaire à la réunion des conditions du tableau » et échappait à ce titre au secret médical. Pour la Cour, les examens requis par certains tableaux de MP échappent donc au secret médical, dès lors qu'ils constituent des conditions indispensables de prise en charge.

Une procédure qui doit concilier le respect du principe du contradictoire et celui du secret médical

Comme c'est le cas pour les accidents du travail, la caisse a une obligation générale d'information en ce qui concerne l'instruction de la demande de reconnaissance de la MP. Elle doit ainsi, préalablement à sa décision, informer la victime ou ses ayants droit, mais également l'employeur, sur les éléments recueillis et les points susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité qui leur est ouverte de consulter le dossier¹⁰.

Cette obligation générale d'information des parties de l'instruction du dossier s'applique lors de toute procédure, qu'elle soit administrative ou judiciaire, en application du « principe du contradictoire ». Il paraît en effet légitime que les parties qui attendent une décision sur leur situation individuelle soient informées par la caisse de l'instruction de leur dossier, afin de pouvoir en débattre contradictoirement.

Cette obligation est essentielle dans la mesure où son non-respect est susceptible d'entraîner l'inopposabilité, à l'égard de l'employeur, de la décision rendue par la caisse.

Toutefois, ce principe est à concilier avec le respect du secret médical, lequel interdit au corps médical de divulguer des informations apprises au sujet de leurs patients.

A cet égard, la Cour européenne des droits de l'Homme considère que, « certes, le droit au respect du secret médical n'est pas absolu, mais il doit en être tenu compte au même titre que le droit de la société requérante à une procédure contradictoire, de manière à ce qu'aucun de ces droits ne soit atteint dans sa substance même. Cet équilibre est réalisé dès lors que l'employeur contestant le caractère professionnel de la maladie peut solliciter du juge la désignation d'un médecin expert indépendant, à qui seront remises les pièces composant le dossier médical du salarié et dont le rapport, établi dans le respect du secret médical, aura pour objet d'éclairer la juridiction et les parties »¹¹.

L'arrêt précédemment commenté permet donc d'affirmer que pour ne pas être soumis au secret médical, l'élément revendiqué doit être nécessaire à la réunion des conditions du tableau de la MP en cause.

Les conséquences du défaut d'information

En cas de demande de reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie, les parties sont libres de consulter ou non le dossier d'instruction. La CPAM a cependant l'obligation, d'informer l'employeur sur les éléments recueillis et les points susceptibles de lui faire grief, préalablement à toute décision. A défaut, la décision prise par la caisse est inopposable à l'employeur.

C'est ainsi que dans un arrêt du 22 juin 2000, la Cour de cassation a conclu à l'inopposabilité de la décision rendue par la caisse, celle-ci n'ayant pas avisé l'employeur, préalablement à sa décision de prise en charge, de la réalisation d'un second audiogramme, alors que l'employeur devait être informé des examens médicaux pratiqués¹².

Dans une autre affaire, l'inopposabilité à l'employeur de la décision de prise en charge, résultait du fait, que le dossier consulté par l'employeur ne comprenait que le certificat médical initial joint à la déclaration de la MP, alors que les éléments médicaux ayant permis à la caisse de dater la première constatation médicale de la maladie n'y figuraient pas¹³.

¹⁰ Art. R. 441-14 du CSS.

¹¹ CEDH, 27 mars 2012, affaire n° 20041/10, Eternit c. France.

¹² Cass. soc., 22 juin 2000, n° 98-18312

¹³ Cass. 2^{ème} civ., 21 févr. 2008, n° 07-11027

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Réparation

Arrêté du 21 décembre 2018 abrogeant l'arrêté du 18 mars 2016 fixant le modèle du formulaire « Certificat médical accident du travail - maladie professionnelle », l'arrêté du 22 octobre 2015 fixant le modèle du formulaire « Soins reçus à l'étranger - déclaration à compléter par l'assuré », l'arrêté du 1er juillet 2016 fixant le modèle du formulaire « Protocole de soins » et l'arrêté du 30 octobre 2012 fixant le modèle du formulaire « Demande d'aide médicale de l'Etat ».

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 15 janvier 2019, texte n° 3 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 28 décembre 2018 fixant le modèle du formulaire « Demande d'accord préalable - assurances maladie, maternité ou accident du travail/maladie professionnelle ».

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 15 janvier 2019, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Circulaire 23/2018 du 26 décembre 2018 relative au relèvement au 1^{er} janvier 2019 du plafond des salaires soumis à cotisations.

Caisse nationale de l'assurance maladie. (http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC).

Suite à la publication de l'arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019, cette circulaire présente les montants maximaux des prestations d'assurance accident du travail et maladie professionnelles applicables au 1^{er} janvier 2019.

Tarification

Arrêté du 21 décembre 2018 fixant le modèle du formulaire « Demande d'admission à l'assurance volontaire individuelle accidents du travail et maladies professionnelles ».

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 15 janvier 2019, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

*Cet arrêté fixe le modèle du formulaire Cerfa à utiliser, par les professionnels libéraux, pour souscrire une assurance volontaire et individuelle contre le risque, accidents du travail et maladies professionnelles, moyennant le paiement d'une cotisation. Il s'agit du formulaire 11227*04.*

L'arrêté du 14 décembre 2015 fixant le modèle du formulaire « Demande d'admission à l'assurance volontaire individuelle accidents du travail et maladies professionnelles » est abrogé.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Arrêté du 10 janvier 2019 portant fixation au titre de l'année 2019 des taux de cotisations dues au régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et de la part des cotisations affectées à chaque catégorie de dépenses de ce régime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 16 janvier 2019, texte n° 25 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce texte fixe les taux de cotisations au régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP) dues au titre de l'année 2019.

Fonction publique

Arrêté du 3 janvier 2019 fixant le nombre de sièges attribués aux organisations syndicales au sein de la commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 9 janvier 2019, Texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté répartit, par organisation syndicale, les dix sièges dévolus aux représentants du personnel au sein de la commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, qui pourraient survenir aux agents civils du ministère de la défense ou des établissements publics placés sous sa tutelle autres que les fonctionnaires (personnels à statut ouvrier et agents non titulaires).

Salariés handicapés

Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 janvier 2019, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce décret modifie le Code du travail pour préciser les conditions de la mise à disposition par les entreprises adaptées, de salariés handicapés auprès d'autres employeurs.

Il prévoit en particulier la possibilité de réaliser, auprès de l'entreprise utilisatrice, une prestation d'appui

individualisée consistant à l'accompagnement de l'intégration de travailleurs handicapés et à l'adaptation de leur environnement de travail.

Le texte fixe, par ailleurs, les proportions minimales et maximales de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié, qui conditionnent l'agrément des entreprises adaptées.

Organisation Santé au travail

AGENCES EUROPÉENNES

Règlement (UE) 2019/126 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 instituant l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et abrogeant le règlement (CE) n° 2062/94 du conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 30 du 30 janvier 2019, pp. 58-73.

Ce règlement vient redéfinir plus précisément le rôle, les objectifs et les missions de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), dans l'appui aux institutions et organes de l'Union européenne, aux États membres et aux partenaires sociaux pour l'élaboration des politiques et la promotion du dialogue social.

L'objectif est notamment d'assurer une meilleure complémentarité avec les missions de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

L'EU-OSHA a ainsi notamment pour missions de :

- collecter et analyser des informations techniques, scientifiques et économiques concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail dans les États membres afin de recenser les risques et les bonnes pratiques, ainsi que les priorités et programmes nationaux existants et diffuser ces informations aux institutions et aux organes de l'Union, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux autres acteurs impliqués dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ;
- fournir des informations techniques, scientifiques et économiques sur les méthodes et outils destinés à réaliser des activités préventives en santé et sécurité au travail, recenser les bonnes pratiques et promouvoir les actions de prévention, en mettant l'accent, en particulier, sur les pratiques qui constituent des outils concrets permettant d'évaluer

les risques pour la sécurité et la santé au travail, et de déterminer les mesures à prendre pour faire face à ces risques ;

- mener des activités de sensibilisation et de communication et des campagnes sur les questions de sécurité et de santé au travail.

Le nouveau texte aligne également les procédures de nomination, la structure de direction et la gouvernance de l'Agence sur les dispositions de l'approche commune sur les agences décentralisées (déclaration commune du Parlement européen, du Conseil de l'Union européenne et de la Commission européenne du 19 juin 2012 sur les agences décentralisées).

Règlement (UE) 2019/127 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 instituant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et abrogeant le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 30 du 30 janvier 2019, pp. 74-89.

Dans le prolongement du règlement européen (UE) 2019/126, ce règlement redéfinit également plus précisément le rôle, les objectifs et les missions de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (Eurofound).

Cette institution a ainsi notamment pour missions :

- d'analyser les évolutions et fournir des analyses comparatives des politiques, des cadres institutionnels et des pratiques dans les États membres et, le cas échéant, dans d'autres pays ;
- de collecter des données, au moyen notamment d'enquêtes, et analyser les tendances en ce qui concerne les conditions de vie et de travail, l'emploi et l'évolution du marché de travail ;
- d'offrir des forums d'échange d'expériences et d'informations entre les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres parties intéressées au niveau national.

La structure interne de l'institution est également modifiée.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Harcèlement

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 janvier 2019, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 10 p.).

L'article L. 1153-5-1 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit que les coordonnées des autorités et services compétents en matière de faits de harcèlement sexuel, doivent être portées à la connaissance des salariés, des candidats à un recrutement ou des stagiaires, par tout moyen, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Ce décret vient définir la liste de ces services compétents en matière de faits de harcèlement sexuel dont les coordonnées doivent être notamment diffusées au personnel de l'entreprise.

Il s'agit : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ; de l'inspection du travail compétente ainsi que du nom de l'inspecteur compétent ; du Défenseur des droits ; du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dont la désignation est obligatoire, depuis le 1^{er} janvier 2019, dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés (article L. 1153-5-1 du Code du travail) ; ainsi que du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné obligatoirement parmi les membres du Conseil économique et social lorsqu'il existe (article L. 2314-1 du Code du travail).

Le décret contient, par ailleurs, une série de mesures visant à préciser la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que leurs modalités de publication.

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

Limitation d'emploi

Arrêté du 18 décembre 2018 relatif à la restriction d'utilisation et de mise sur le marché de certains bois traités.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 11 janvier 2019, texte n° 3 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté pose l'interdiction de la mise sur le marché des bois traités avec certaines substances chimiques, en particulier la créosote, certaines huiles de créosote, les huiles de naphthalène, l'huile anthracénique, la créosote de bois, les distillats supérieurs de goudron de houille et les résidus d'extraction alcalins. Cette interdiction s'applique à tous les bois, importés ou non, et neufs ou d'occasion et quelle que soit la date à laquelle le traitement du bois a été effectué.

Des dérogations à l'interdiction sont cependant accordées pour les bois traités avec de la créosote, lorsqu'ils sont utilisés pour l'usage de traverses de chemins de fer ou en tant que poteaux électriques ou de télécommunications, dans certaines conditions.

L'arrêté précise également le traitement à appliquer aux déchets de bois traités.

Il abroge enfin l'arrêté du 7 août 1997 relatif aux limitations de mise sur le marché et d'emploi de certains produits contenant des substances dangereuses modifié par l'arrêté du 2 juin 2003.

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

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 34 du 28 janvier 2019, p. 3.

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

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

Le 1,2-dichloroéthane (DCE) (CAS : 107-06-2) classé cancérigène de catégorie 1B figure à l'entrée n° 26 de l'annexe XIV du règlement REACH avec une date d'autorisation de mise sur le marché ayant expiré au 22 novembre 2017.

Dans ce contexte, cette publication signale une autorisation individuelle accordée par la Commission européenne, à une entreprise française (ORGAPHARM), d'utiliser temporairement du 1,2-dichloroéthane en tant que solvant de procédé dans la fabrication de deux ingrédients pharmaceutiques actifs : l'acétate de flécaïnide et le chlorhydrate de néfopam.

Cette autorisation octroyée est valable jusqu'à ce que la Commission décide de modifier ou de retirer l'autorisation dans le cadre d'une révision. Pour en bénéficier, le titulaire de l'autorisation devra introduire un rapport de révision au moins dix-huit mois avant l'expiration de la période limitée de révision qui est fixée, ici, au 22 novembre 2024.

Risques physiques et mécaniques

BTP

Signalisation

Arrêté du 12 décembre 2018 relatif à la modification de la signalisation routière.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 9 janvier 2019, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr – 20 p.).

Cet arrêté modifie notamment la 8^{ème} partie de l'instruction Interministérielle du 22 octobre 1963 sur la signalisation routière qui contient des dispositions sur la signalisation temporaire des chantiers installés sur route ouverte à la circulation, afin de garantir la sécurité des travailleurs.

Les nouvelles prescriptions concernent notamment la façon dont est organisée la limitation dégressive de vitesse en zone d'approche du chantier lorsque la vitesse maximale autorisée avant travaux était de 80 km/h ainsi que le choix de la limitation de vitesse finale aux abords des chantiers fixes installés sur routes à chaussées séparées.

L'arrêté prévoit également la possibilité d'une signalisation mixte pour les chantiers installés sur routes à chaussées séparées où la vitesse maximale autorisée est supérieure ou égale à 70 km/h. Cette signalisation mixte consiste à associer sur des supports différents, la signalisation traditionnelle par panneaux à la signalisation lumineuse (article 133 de l'instruction ministérielle).

Il permet, enfin, l'utilisation de dispositifs occultables (panneaux sur support pivotant, biseaux rabattables) pour la neutralisation de voies et supprime l'assimilation des chantiers progressant par bords successifs sur routes à chaussées séparées, à des chantiers mobiles (article 131 de l'instruction ministérielle). Ces chantiers, progressant par bords successifs et opérant au moins un déplacement par demi-journée, ne seront plus assimilés à des chantiers mobiles que lorsqu'ils seront réalisés sur des routes bidirectionnelles.

Installations électriques /matériel Electrique

Arrêté du 18 janvier 2019 relatif au titre professionnel de technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 janvier 2019, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté porte révision du titre professionnel de technicien de maintenance en multimédia et électrodomestique. Il en présente le référentiel d'emploi ainsi que les capacités attestées pour le technicien qui en est titulaire.

Il rappelle en outre que l'exercice de l'activité de maintenance des appareils électroménagers et audiovisuels nécessite une habilitation électrique de niveau BR délivrée par l'employeur.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Instruction interministérielle n° DGT/CT3/DSR/BPAL/2018/281 du 17 décembre 2018 relative à la prévention du risque routier professionnel.

Ministère chargé du Travail. Bulletin officiel du Ministère du Travail n° 2019/1 du 30 janvier 2019, pp.1-8.

Le comité interministériel de la Sécurité routière du 9 janvier 2018 a posé comme objectif de mobiliser le plus grand nombre possible de citoyens et d'acteurs de la vie publique, en faveur de la sécurité routière, et en particulier d'impliquer davantage les partenaires sociaux dans la prévention et la sensibilisation du risque routier professionnel, et plus spécialement au sein des branches qui font l'objet d'une forte accidentalité routière.

Dans ce contexte, cette instruction présente le plan d'action qui est déployé au niveau national et local afin de mobiliser les représentants des branches professionnelles (partenaires sociaux, organismes complémentaires, organismes paritaires collecteurs agréés...) et les entreprises à la prévention de ce risque.

Le plan s'appuie sur deux axes essentiels.

Le premier consiste en la production régulière d'indicateurs de surveillance du risque à partir de l'exploitation des données de l'Assurance maladie Risques professionnels (nombre d'accidents de missions et de trajet, nombre de victimes, taux de fréquence notamment...) pour identifier les secteurs d'activité à mobiliser et cibler les branches professionnelles.

La deuxième mesure du plan doit conduire à la définition d'une stratégie de mobilisation des acteurs des branches professionnelles à privilégier.

Les secteurs d'activité à mobiliser prioritairement, ayant été identifiés, sont le transport routier de marchandises et de voyageurs, le bâtiment et travaux publics (BTP), le secteur du travail temporaire ainsi que des secteurs tout autant exposés mais qui se sont moins investis sur la thématique comme l'aide et soin à domicile, la restauration rapide et la propreté (activités de nettoyage classique et spécialisé).

Au vu de ces éléments, l'instruction préconise notamment :

- *d'encourager, en concertation avec les représentants locaux des branches professionnelles, des actions de sensibilisation à l'attention des chefs d'entreprise et salariés des secteurs d'activité identifiés comme prioritaires au niveau national ;*
- *d'impliquer les services de santé au travail en proposant systématiquement l'inscription du risque routier professionnel dans les priorités des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;*
- *de coordonner les actions envisagées et de définir des actions de sensibilisation et de prévention communes entre les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), les caisses régionales de l'Assurance maladie – risques professionnels et les préfetures de département ;*
- *de constituer un groupe de travail, dans chaque région, réunissant le référent risque routier préalablement désigné par la DIRECCTE, les coordinateurs de sécurité routière de chaque département et l'ingénieur conseil en charge du risque routier à la Caisse régionale de l'Assurance maladie – risques professionnels afin de piloter la mise en œuvre des actions déclinées au niveau local ;*
- *d'informer le niveau central (Direction de la sécurité routière et Direction générale du Travail) des actions menées sur le terrain, en matière de prévention du risque routier professionnel, afin de faciliter le recensement et la diffusion des bonnes pratiques.*

Enfin, l'instruction rappelle et décrit le rôle des différentes instances qui participent à la politique de prévention du risque professionnel ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs en la matière.

Transport de matières dangereuses

Arrêté du 21 décembre 2018 portant modification de l'arrêté d'agrément de l'ACI pour ce qui concerne des matériels destinés au transport de marchandises dangereuses par voies terrestres et maritime.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 3 janvier 2019, texte n° 3, 1 p.

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

TRAVAUX A PROXIMITÉ DES RÉSEAUX

Arrêté du 18 décembre 2018 fixant la liste des titres professionnels du ministère du travail permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux prévue par l'arrêté du 15 février 2012 relatif à l'exécution de travaux à proximité de certains ouvrages souterrains, aériens ou subaquatiques de transport ou de distribution.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 26 janvier 2019, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté vient préciser que le sigle « EPC » utilisé dans l'arrêté du 18 décembre 2018 signifie bien « équipement de protection collectif ».

Vient de paraître...

ENGAGEMENT DES ENTREPRISES POUR LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES (ALCOOL, TABAC ET STUPÉFIANTS)

Plateforme RSE – Janvier 2019 – 68 pages.

Cet avis, rendu par la plateforme pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE¹) dans le cadre d'une saisine par le président de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECCA), a pour objectif de proposer au gouvernement des mesures susceptibles d'encourager les entreprises à s'engager dans des démarches volontaires de prévention et de réduction des consommations à risque d'alcool, de tabac et de produits stupéfiants en milieu de travail.

Pour rendre cet avis, la plateforme a constitué un groupe de travail et mené des auditions de professionnels de santé, de représentants des entreprises et d'acteurs engagés contre les conduites addictives, dans le but d'élaborer un diagnostic sur l'état actuel des consommations et élaborer des propositions de recommandations.

Dans un premier temps, la plateforme RSE dresse un état des consommations et pratiques en France. A ce titre quelques chiffres clés sont présentés sur les consommations addictives en France.

En 2016, elles concernaient plus de 20 millions d'actifs (parmi les 29 millions d'actifs), qu'ils soient salariés du privé ou agents de la fonction publique, en CDI comme en CDD. Ce chiffre englobe toutes les pratiques de consommation (de l'usage à la dépendance).

¹ La plateforme RSE est une plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises qui réunit notamment des entreprises, des partenaires sociaux, des chercheurs et des institutions publiques etc.

Le document s'intéresse ensuite aux consommations et pratiques en milieu professionnel.

A ce sujet, il apparaît que bien que l'activité professionnelle soit un facteur de protection des conduites addictives, plusieurs études ont mis en lumière le lien entre des difficultés rencontrées quotidiennement dans le monde professionnel et une augmentation de la consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail.

L'avis précise notamment que trois facteurs peuvent expliquer cette consommation :

- l'importation : une consommation importée de la vie privée du salarié ;
- l'acquisition : la consommation résulte de sollicitations et facilitations du milieu professionnel (ex. : présence d'alcool lors des pauses de l'équipe, de pots, etc.) ;
- l'adaptation : l'idée de « dopage » pour tenir au quotidien, faire face au stress, à des douleurs récurrentes, pour tenir le rythme, etc.

Les consommations à risque peuvent, par conséquent, prendre différentes formes en milieu professionnel.

Elles peuvent être :

- occasionnelles, le plus souvent conviviales par exemple dans le cadre de pots, apéritifs, rites d'admission dans un groupe ;
- répétitives et collectives et être instituées dans certains collectifs de travail où il est difficile de ne pas « faire comme les autres » ;

Vient de paraître...

- occasionnelles ou répétitives pour tenir au travail ;
- individuelles : en lien avec une relation difficile voire pathologique à un ou plusieurs produits.

La réglementation relative à la consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail est, par ailleurs présentée et en particulier l'obligation faite à l'employeur, d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans ce cadre, l'employeur est encouragé à mettre en place une démarche de prévention des conduites addictives en entreprise. La réussite de cette démarche est conditionnée par l'implication de tous les acteurs de l'entreprise : service de santé au travail, services sociaux, encadrement, représentants du personnel, salariés.

La troisième partie du document s'intéresse ensuite au cas des entreprises produisant ou commercialisant de l'alcool ou du tabac.

Ces entreprises, dans le cadre de leur responsabilité sociétale, se sont engagées dans la mise en œuvre de pratiques visant la prévention et l'information des consommateurs notamment l'élaboration de règles éthiques, dépassant les dispositions prévues par la loi, en matière de marketing et de publicité.

Enfin, la plateforme RSE formule une quinzaine de recommandations à destination des différents

acteurs (gouvernement, entreprises, alcooliers, fédération professionnelles) dans l'objectif de promouvoir une approche globale de prévention et de réduction des risques.

Parmi ces recommandations, il est ainsi notamment préconisé à toutes les entreprises :

- de porter une attention particulière à la qualité de vie au travail (QVT) de leurs salariés, afin de réduire le risque d'un recours de ceux-ci aux substances psychoactives et de porter une attention particulière à la vulnérabilité des stagiaires, apprentis, alternants qui sont particulièrement exposés aux risques liés aux pratiques addictives ;
- d'associer les parties prenantes internes (salariés, médecine du travail, CSE, DRH...) à la définition et à la mise en œuvre de leurs actions d'information et de prévention, en particulier lors de l'élaboration d'un règlement intérieur, lorsque cela est nécessaire ;
- de veiller à la sensibilisation et à la formation du personnel médical des services de santé au travail, interentreprises et autonomes, aux différentes méthodes de prévention et d'information sur les conduites addictives, et d'associer des tiers (associations de patients, etc.) aux actions menées dans l'entreprise ...

Jurisprudence

CSE – DÉTERMINATION DU NOMBRE ET DU PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS PAR L'EMPLOYEUR

Cour de cassation (chambre sociale), 19 décembre 2018, pourvoi n° 18-23655

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Au sein d'un groupe public ferroviaire, des négociations ont été menées entre la direction et les organisations syndicales afin de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein desquels seraient mis en place des comités sociaux et économiques (CSE).

Ces négociations ont échoué et, par deux décisions, la direction a fixé unilatéralement le périmètre de 33 établissements distincts au sein des trois établissements publics industriels (EPIC) du groupe.

Ainsi, il avait été décidé que le premier EPIC compterait 1 CSE, le deuxième EPIC en compterait 26 et le troisième EPIC en compterait 6.

Deux organisations syndicales ont formé un recours en contestation de ces décisions devant la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)¹.

La DIRECCTE a décidé de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts selon les mêmes modalités que celles figurant dans les décisions de l'employeur.

Les deux organisations syndicales ont alors formé un recours contre la décision de la DIRECCTE devant le tribunal d'instance pour obtenir son

annulation ainsi qu'un découpage en établissements distincts selon des modalités différentes.

La première organisation syndicale demandait la reconnaissance de 40 établissements distincts, *dans une logique d'organisation géographique*, à savoir : 1 CSE dans le premier EPIC ; 22 CSE dans le deuxième et 17 CSE dans le troisième.

À l'appui de cette demande, elle soutenait que le second EPIC était organisé autour de directions régionales et que le projet d'une nouvelle organisation autour de 6 activités n'était pas encore mis en œuvre. Dès lors, elle estimait que les directeurs régionaux disposaient d'une autonomie suffisante dans la conduite de l'activité et la gestion du personnel. Elle estimait également que le projet de réorganisation du troisième EPIC n'était pas encore adopté et que les directions territoriales disposaient ainsi de l'autonomie suffisante.

La seconde organisation syndicale demandait quant à elle la reconnaissance de tous les établissements d'exploitation en tant qu'établissement distinct (soit environ 218 établissements) et ce, *dans une logique de proximité*. Selon elle, les directeurs d'établissement avaient une autonomie financière et comptable en matière d'organisation des conditions de travail ou de gestion du personnel.

Le tribunal d'instance a rejeté les demandes des organisations syndicales.

¹ L'article R. 2313-3 du Code du travail prévoit que le juge du tribunal d'instance saisit d'une demande en contestation de la décision de la DIRECCTE statue dans les 10 jours de sa saisine.

Pour débouter la première organisation syndicale, il a retenu que :

- le groupe public ferroviaire présentait des documents démontrant que la nouvelle organisation des deux EPIC concernés était effective ;
- le fait que subsistaient encore les institutions représentatives du personnel, issues des élections de 2015, dans le cadre d'une organisation géographique, ne signifiait pas que la nouvelle organisation des EPIC n'est pas effectivement mise en place ;
- après une analyse des documents produits par le groupe, le nombre et le périmètre des établissements distincts déterminés par la direction, puis par la DIRECCTE, étaient en adéquation avec la nouvelle organisation et que pour chacun des établissements retenus, l'autonomie de gestion pouvait être caractérisée.

Pour débouter la seconde organisation syndicale de ses demandes, le tribunal d'instance a retenu que les éléments qu'elle avait produits ne permettaient pas de caractériser une autonomie de gestion des établissements de production en matière de gestion du personnel, d'exécution de service ou de conduite de l'activité économique. En effet, pour le tribunal, il ressortait des éléments fournis que :

- le directeur d'établissement avait le pouvoir de prononcer une sanction dans certains cas uniquement, et seulement de la proposer dans d'autres cas ;
- les délégations de pouvoirs en matière de politique d'achats ne pouvaient pas caractériser à elles seules une autonomie élargie en matière de gestion financière et comptable ;
- le directeur d'établissement, bien qu'il joue un rôle concernant la valorisation des collaborateurs, la notation, le management et la mise en œuvre des projets propres à l'établissement, n'avait pas pour autant une autonomie de gestion en matière d'exécution du service puisqu'il ne fait que « *décliner la politique nationale et régionale au sein de l'établissement* » ;
- le directeur d'établissement, bien qu'il pilotait les investissements pour l'établissement et gèrait les budgets, n'avait pas de pouvoir décisionnel concernant leur élaboration.

La seconde organisation syndicale, qui demandait la reconnaissance de 208 établissements distincts, forme alors un pourvoi en cassation².

Celle-ci soutenait que l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel « *doit seulement être suffisante dans plusieurs de ses aspects (gestion du personnel et gestion de l'activité économique), compte tenu de l'objectif poursuivi, qui est de permettre au responsable d'établissement de présider utilement le CSE, c'est-à-dire de l'informer, le consulter et engager un dialogue utile avec ses membres, sans pour autant impliquer une indépendance totale de l'établissement par rapport à la structure centrale de l'entreprise* ». Selon elle, les différents éléments produits par les organisations syndicales devant le tribunal d'instance permettaient de démontrer que l'autonomie des responsables d'établissement était suffisante.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle énonce que caractérise un **établissement distinct**, au sens du Code du travail, l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

La Cour retient que le tribunal d'instance avait pu déduire l'existence de 33 établissements distincts dans la mesure où, par une appréciation souveraine des éléments de faits et de preuve fournis, il avait constaté que :

- la concentration des pouvoirs au sein de la direction du premier EPIC, tant en matière de conduite de l'activité que pour les actes de gestions, justifiait la création d'un seul CSE ;
- les nouvelles organisations mises en place justifiaient la création de 32 CSE pour les deux autres EPIC, les documents fournis par les organisations syndicales ne correspondant plus à l'organisations actuelle ou ne démontrant pas l'existence de pouvoirs effectifs des responsables en matière de gestion du personnel ou d'exécution du service.

² L'article R. 2313-3 du Code du travail prévoit que la décision du tribunal est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

EXPERTISE CHSCT ET NOTION DE RISQUE GRAVE

Cour de cassation (Chambre sociale), 5 décembre 2018, pourvoi n° 17-16357

(Consultable sur www.legifrance.gouv.fr)

Le CHSCT d'une entreprise a décidé de recourir à une expertise pour risque grave, en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail dans sa rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2018.

Pour justifier ce recours, le CHSCT, faisait état d'une tentative de suicide d'un salarié survenue quelques mois auparavant, de différentes plaintes de salariés évoquant des souffrances liées à leurs conditions de travail, de la démission d'un commercial pour dégradation de ses conditions de travail, ainsi que d'un appel à la grève comportant parmi ses motifs l'accroissement de la souffrance au travail.

Estimant que le recours à une expertise par le CHSCT était injustifié, l'employeur a saisi, en référé, le président du Tribunal de grande instance, afin de faire annuler sa décision. Le tribunal a accueilli sa demande et annulé la délibération du CHSCT ayant diligencé l'expertise.

Le juge a estimé que le CHSCT n'avait pas suffisamment matérialisé l'existence d'un risque grave dans l'entreprise.

Pour le tribunal, le risque grave se définit par un niveau élevé de probabilité de survenance d'atteintes significatives à l'intégrité physique ou mentale des salariés spécifiquement en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

Or, en l'espèce, l'existence d'un niveau élevé de probabilité de survenance d'atteintes significatives à l'intégrité physique ou mentale des salariés spécifiquement en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle n'était pas caractérisé par des éléments objectifs probants et pertinents suffisants. En effet, la tentative de suicide d'un salarié invoquée par le CHSCT, était trop ancienne car survenue plus d'un an auparavant et les résultats de l'enquête conduite par cette même instance avaient conclu à une cause étrangère aux conditions de travail de la victime.

Par ailleurs, le tribunal a relevé que les autres faits allégués par le CHSCT, notamment la démission d'un commercial, les appels à la grève motivés par l'accroissement de la souffrance au travail ou l'attestation de la représentante du personnel du CHSCT mentionnant des plaintes de salariés pour

souffrances résultant de leurs conditions de travail, étaient trop limités et imprécis.

Le CHSCT forme alors un recours en cassation contre l'ordonnance du tribunal ayant annulé le recours à l'expertise.

Le CHSCT se prévalait de l'existence, en l'espèce, d'un risque grave, identifié et actuel, constaté dans l'établissement et qui justifiait le recours à une expertise. En considérant que l'instance n'avait pas matérialisé l'existence de ce risque grave, dès l'instant où un niveau élevé de probabilité de survenance d'atteintes significatives à l'intégrité physique et/ou mentale des salariés n'avait pas été caractérisé, le tribunal avait violé l'article L. 4614-12 du Code du travail (dans sa rédaction antérieure).

La Cour de cassation accueille le pourvoi et annule l'ordonnance du président du Tribunal de grande instance.

Elle rappelle que le risque grave propre à justifier le recours à une expertise, se définit, aux termes de cet article, comme un risque identifié et actuel.

A noter : cette décision qui concerne le CHSCT d'une entreprise est transposable aux expertises réalisées par le CSE conformément aux dispositions de l'article L. 2315-94 du Code du travail.



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

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