

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – Février 2018

FOCUS
Les pouvoirs de constatation des infractions des agents de contrôle de l'inspection du travail

Page 3

CHANTIERS FORESTIERS ET SYLVIQUES
Les règles de sécurité précisées par une instruction

Pages 9

RISQUE BIOLOGIQUE
La liste des agents pathogènes complétée

Page 11

AMIANTE
Une note de la DGT précise le cadre juridique applicable aux interventions relevant de la sous-section 4

Page 12

PROFESSIONS DE SANTÉ
L'IGAS fait le point sur l'attractivité et la formation

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 titre de l'arrêté 2010 l'ouverture et fixant le nombre de postes offerts pour le concours externe dans le grade d'agent d'exécution 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

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 28 février 2007

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

Ministère des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

CIRCULAIRE

Journal officiel de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission (CEE) n° 2658/87 du Conseil relatif au tarif douanier commun

Sommaire

Focus _____	3
Les pouvoirs de constatation des infractions des agents de contrôle de l'inspection du travail.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	9
Prévention - Généralités _____	9
Risques chimiques et biologiques _____	11
Risques physiques et mécaniques _____	14
Vient de paraître... _____	15
Attractivité et formation des professions de santé au travail.	
La stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens (SNPE) - Evaluation de la mise en œuvre et propositions d'évolution.	
Travailler plus en sécurité avec les machines de construction – une approche multipartite.	
Questions parlementaires _____	20
Utilisation de la tronçonneuse sur les chantiers forestiers et sylvicoles.	
Jurisprudence _____	21
Harcèlement sexuel – Obligation de mise en œuvre de mesures de prévention par l'employeur.	
Paiement d'une prime d'habillement en raison des conditions d'insalubrité.	

focus

Les pouvoirs de constatation des infractions des agents de contrôle de l'inspection du travail

Arrêt du 9 janvier 2018 de la chambre criminelle de la Cour de cassation, n°17-80200

Faits et procédure

Un salarié intérimaire mis à la disposition d'une société afin de procéder à des travaux d'assainissement dans un lotissement, est décédé des suites de ses blessures après que les parois d'une excavation dans laquelle il était descendu se sont effondrées sur lui.

A la suite de l'établissement par l'inspection du travail d'un procès-verbal d'infractions, le procureur de la république a fait citer la société dans laquelle le salarié est intervenu, ainsi que son président devant la juridiction correctionnelle du chef d'homicide involontaire, pour n'avoir pas dispensé à la victime une formation appropriée aux risques encourus sur le chantier.

Il était en effet reproché à l'employeur mis en cause de ne pas avoir assuré à la victime une formation suffisante, et en tout cas conforme aux dispositions des articles L. 4141-2 et L. 4142-2 du Code du travail prévoyant l'obligation pour l'employeur d'organiser :

- une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés temporaires ;
- une formation renforcée à la sécurité au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

En l'espèce, la fiche d'identification des risques liés à la mission du salarié prévoyait de manière expresse la nécessité d'une formation renforcée à la sécurité compte tenu des risques d'ensevelissement lors des travaux. Si le salarié avait été formé avant d'intervenir, cela aurait permis d'éviter qu'il ne descende dans la fouille sans protection collective. Or, la victime, qui n'avait suivi aucune formation sur la sécurité, ignorait tout notamment, du risque d'éboulement des terres à l'intérieur d'une fouille non protégée. En effet, lors de son embauche, le salarié avait seulement bénéficié d'une information générale sur des mesures générales de sécurité commune à tous les intérimaires de l'agence d'intérim. Or, cette simple information ne pouvait pas se substituer à une véritable communication et une formation sur les risques inhérents aux travaux à effectuer sur le chantier.

Constatant l'existence d'un lien de causalité certain entre l'absence de formation de la victime qui, de ce fait, méconnaissait les risques liés à son intervention au fond de la fouille et son décès, les juges du fond ont constaté la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité prévue par la loi ou le règlement par le dirigeant de la société caractérisée par le manque de formation du salarié. En outre, dans la mesure où les manquements relevés en la matière résultaient de l'abstention du dirigeant de la société, ce dernier agissant pour le compte de cette société, la responsabilité de la personne morale a également été retenue.

Arguments des prévenus

En défense, les prévenus soutenaient notamment que le procès-verbal établi était entaché de nullité, dans la mesure où les textes régissant les prérogatives des agents de contrôle de l'inspection du travail¹ limitent leurs compétences au constat d'éventuelles infractions prévues par le Code du travail, ainsi que d'autres infractions expressément énumérées. L'agent de contrôle n'était donc pas, à leur sens, habilité à relever les infractions de droit commun, telle que celle d'homicide involontaire prévue par l'article 221-6 du Code pénal.

Décision des juges du fond et de la Cour de cassation

En l'espèce, les juges du fond n'ont pas suivi leur position. En effet, tel que l'a par la suite confirmé la Cour de cassation, le procès-verbal dressé par la direction départementale du travail, visait exclusivement des infractions à certaines dispositions du Code du travail relatives à la santé et la sécurité, à savoir les infractions d'absence de protection collective et d'absence de formation à la sécurité, à l'exclusion de toute autre, dans le tableau récapitulatif de clôture du procès-verbal. L'exception de nullité du procès-verbal a en conséquence été rejetée.

Parallèlement, l'agent de contrôle était tout à fait habilité à signaler un éventuel homicide involontaire par imprudence réprimé par l'article 221-6 du Code pénal, dès lors que les articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du Code du travail n'interdisent pas aux agents de contrôle de faire état des infractions de droit commun dont les éléments constitutifs leur paraissent réunis et de les porter à la connaissance du procureur de la République, en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

En effet, aux termes de cet article « *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Cette décision de la Cour de cassation est ainsi l'occasion de faire le point sur les compétences des agents de contrôle de l'inspection du travail, notamment en matière de constatation des infractions.

A noter : ce focus ne détaille ci-après que les dispositions relatives à la constatation des infractions par des agents de contrôle de l'inspection du travail, étant précisé que de nombreux textes leur confèrent, au-delà de leur mission de contrôle, un pouvoir de décision sous la forme d'actes administratifs (modification des dispositions du règlement intérieur, autorisation en matière d'heures supplémentaires, autorisation des licenciements de salariés protégés, répartition du personnel dans les collèges électoraux, etc.).

Les missions générales de l'inspection du travail

Les missions générales de l'inspection du travail ont été définies par la convention n° 81 de l'OIT du 11 juillet 1947 ratifiée par la France le 16 décembre 1950. Elles consistent à :

- assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession ;
- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Dans la mise en œuvre de leurs actions d'inspection du travail, les agents de contrôle contribuent donc à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales. Diverses prérogatives et moyens d'action leur sont à cette fin attribués.

¹ Depuis le 1^{er} juillet 2016, suite à l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 et à son décret d'application du 25 avril 2016, le terme d'inspecteur du travail est remplacé par celui d'agent de contrôle d'inspection du travail, dans certaines dispositions réglementaires du Code du travail.

La constatation des infractions aux dispositions du droit du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail. Au-delà de leur rôle d'information, de conseil et de conciliation, ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions, et en particulier les infractions relatives :

- aux discriminations, au harcèlement sexuel ou moral ;
- à la traite des êtres humains, au travail forcé et à la réduction en servitude ;
- aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes ;
- aux mesures de prévention édictées par les caisses de Sécurité sociale chargées de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident (dispositions prévues par le Code de la sécurité sociale) ;
- à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif ;
- aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France ;
- à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'à la conformité et la sécurité des produits et des services ;
- à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés ;
- aux manquements relatifs à l'exécution des stages en entreprises².

L'agent de contrôle de l'inspection du travail doit donc veiller à ce que l'ensemble des obligations de l'employeur soient effectivement respectées. A cette fin, il peut utiliser, l'ensemble des prérogatives liées à ses fonctions et à son statut. Il peut notamment utiliser son droit d'entrée et de visite dans l'entreprise³, il peut effectuer des observations et des mises en demeure ou dresser des procès-verbaux. Il peut également solliciter l'appui d'ingénieurs ou de médecins-conseils et prendre des mesures pour faire cesser des situations de travail dangereuses.

A noter : ne seront détaillés ci-après que ce qui concerne les procès-verbaux, afin d'apporter des éclaircissements à la décision commentée.

La mise en demeure de l'employeur

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et de décider des suites à y apporter. Lorsque cette procédure est prévue, avant de dresser un procès-verbal, ils doivent mettre l'employeur en demeure de se conformer aux prescriptions générales en matière de santé et de sécurité. La mise en demeure indique les infractions constatées et fixe un délai à l'issue duquel ces infractions doivent avoir disparus. Le délai ne peut en tout état de cause être inférieur à 4 jours⁴. Aucune infraction ne peut être relevée, par procès-verbal, directement ou avant l'expiration du délai prévu par la mise en demeure⁵.

Par dérogation, les agents de contrôle de l'inspection du travail sont néanmoins autorisés à dresser immédiatement procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des salariés⁶.

² Art. L. 8112-1 et L. 8112-2 du Code du travail.

³ Art. R. 8124-25 du Code du travail.

⁴ Art. L. 4721-6 et R. 4721-4 et suivants du Code du travail.

⁵ Art. L. 4721-4 du Code du travail.

⁶ Art. L. 4721-5 du Code du travail.

Les procès-verbaux de l'agent de contrôle de l'inspection du travail

La constatation des infractions par les agents de contrôle de l'inspection du travail s'effectue donc par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire⁷. Selon l'administration, le procès-verbal constitue pour l'inspection du travail un outil essentiel d'action. Son caractère dissuasif est incontestable. Celui-ci doit, d'une part, participer à l'objectif, essentiel pour les services, d'obtenir le respect du droit et, d'autre part, permettre la sanction des infractions les plus graves.

En ce qui concerne son formalisme, le procès-verbal doit être écrit, daté et signé, mentionner les noms et qualité du signataire, préciser les faits matériels constitutifs de l'infraction. L'annexe I de l'instruction ministérielle du 12 septembre 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail propose à cet égard un modèle à l'attention des services d'inspection du travail.

Le signalement des faits susceptibles de constituer une infraction pénale au procureur de la République

Par ailleurs, tel que l'a confirmé la chambre criminelle de la Cour de cassation dans sa décision du 9 janvier 2018 et tel que cela ressort de l'instruction de la Direction générale du travail du 12 septembre 2012 et de l'article 40 du Code de procédure pénale, lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail a connaissance de crimes ou de délits lors de ses investigations, mais qu'il n'a pas pu constater l'infraction par procès-verbal, soit parce que le constat de la matérialité des faits est impossible, soit parce que l'infraction ne relève pas de la législation du travail, il doit alors adresser un signalement au procureur de la République.

En pratique, l'agent de contrôle qui constate un délit prévu par le Code pénal dans le cadre des relations du travail, tel que certaines discriminations⁸, des actes de violences ou d'atteintes sexuelles, des abus de faiblesse, des mises en danger de la personne d'autrui, ou, comme en l'espèce, un homicide par imprudence⁹, doit alors transmettre au procureur de la République un rapport, non assujéti à des règles particulières de forme.

Sa forme pourra être différente de celle d'un procès-verbal, mais les éléments rapportés devront l'être de façon aussi complète, précise et détaillée que dans un procès-verbal. Les faits doivent être décrits objectivement, sans qu'il soit toutefois obligatoire de les qualifier juridiquement. Le signalement ne vaudra qu'à titre de simple renseignement et servira de socle aux investigations qui seront diligentées par le parquet.

À ce titre, il n'aura pas la force probante d'un constat d'infraction au Code du travail par procès-verbal, qui fait foi jusqu'à preuve du contraire¹⁰. En revanche, chaque fois que l'agent de contrôle aura constaté que des éléments constitutifs d'une infraction au code du travail sont rassemblés, il ne pourra les porter à la connaissance du parquet que sous la forme d'un procès-verbal¹¹.

Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle doit informer la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues¹².

Enfin, l'instruction précise qu'une dénonciation fondée sur les dispositions de l'article 40 du Code de procédure pénale n'est pas susceptible de constituer une violation du secret professionnel ou une dénonciation calomnieuse. Il est cependant conseillé à l'agent de contrôle, dans certaines situations, de faire seulement état des faits sans les imputer à une personne déterminée.

Les autres compétences des agents de contrôle de l'inspection du travail

Outre la constatation des infractions, les agents de contrôle sont également associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées,

⁷ Art. L. 8113-7 du Code du travail.

⁸ Art. 225-2 du Code pénal.

⁹ Art. 221-6 et 221-7 du Code pénal.

¹⁰ Art. L. 8113-7 du Code du travail.

¹¹ Instruction DGT n° 11 du 12 septembre 2012.

¹² Art. L. 8113-7 du Code du travail.

chaque année, par le ministre chargé du travail après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Ils contribuent également à leur mise en œuvre¹³. Ils assurent également un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits¹⁴.

Parmi ses autres compétences, l'agent de contrôle de l'inspection du travail :

- contribue à l'élaboration des statistiques relatives aux conditions du travail dans le secteur qu'il est chargé de surveiller¹⁵ ;
- fournit des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de sa circonscription, des dispositions dont il est chargé d'assurer le contrôle de l'exécution. Ces rapports mentionnent les accidents dont les salariés ont été victimes et leurs causes. Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la santé et la sécurité au travail. Il convient en outre de noter que chaque année, le ministre chargé du travail publie un rapport de synthèse de l'ensemble des communications des inspecteurs du travail¹⁶ ;
- informe la caisse chargée de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles compétente des mesures qu'il a prises à l'encontre d'une entreprise dans laquelle il a constaté une situation particulièrement grave de risque exceptionnel, notamment dans le cas de situations de danger grave et imminent ou de risque sérieux pour l'intégrité physique des travailleurs¹⁷.

Les mesures et procédures d'urgence pouvant être déclenchées par les agents de contrôle

Arrêt temporaire d'activité en cas de risques sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur

Les agents de contrôle disposent également de prérogatives leur permettant d'intervenir dans l'urgence en cas de risques sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur. Ainsi, s'ils constatent qu'un travailleur ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ils peuvent prendre toutes mesures utiles visant à le soustraire immédiatement, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire des travaux ou de l'activité en cause, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte, entre autres :

- d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ;
- de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;
- de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante ;
- de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs ;
- du risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines¹⁸.

Par ailleurs, s'il constate que le travailleur est exposé à un agent chimique cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, et qu'il se trouve dans une situation dangereuse avérée résultant soit du dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle soit du défaut ou de l'insuffisance de mesures de prévention, il peut mettre en demeure l'employeur de remédier à cette situation. Si celle-ci est infructueuse, il peut alors procéder à un arrêt temporaire de l'activité¹⁹.

¹³ Art. L. 8112-1 du Code du travail.

¹⁴ Art. R. 8112-2 du Code du travail.

¹⁵ Art. R. 8112-3 du Code du travail.

¹⁶ Art. R. 8112-4 et R. 8112-5 du Code du travail.

¹⁷ Art. R. 8112-6 du Code du travail.

¹⁸ Art. L. 4731-1 du Code du travail.

¹⁹ Art. L. 4721-8, L. 4731-2 et R. 4721-6 du Code du travail.

Référé judiciaire

Par ailleurs, en cas de risques sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, l'agent peut également saisir le juge des référés, afin que celui-ci ordonne la suspension de l'activité dangereuse par la mise en œuvre d'une mesure d'urgence telle que la mise hors service, l'immobilisation des machines, la saisie des machines et des produits, la fermeture d'un chantier ou d'un atelier. Cette mesure peut être imposée à l'employeur sous astreinte financière²⁰.

Procédures d'urgence et mesures de protection des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans

Enfin, il convient de noter que les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent également décider du retrait immédiat d'un jeune de moins de 18 ans qui effectue des travaux interdits aux mineurs ou des travaux réglementés qui l'exposent à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé²¹.

²⁰ Art. L. 4732-1 du Code du travail.

²¹ Art. L. 4733-1 à L. 4733-6 du Code du travail.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Chantier forestiers et sylvicoles

Instruction technique SG/SAFL/SDTPS/2018-79, 26 janvier 2018 relative aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du ministère de l'agriculture du 8 février 2018, (<https://info.agriculture.gouv.fr> - 65 p.).

Le décret n°2016-1678 du 5 décembre 2016 a renforcé de manière significative les règles de sécurité applicables sur les chantiers forestiers et sylvicoles. Codifiées aux articles R. 717-77 à R. 717-85 du Code rural et de la pêche maritime, ces dispositions déterminent les règles de sécurité à respecter sur ces chantiers par les donneurs d'ordre, les employeurs, ainsi que ceux y exerçant directement une activité et les travailleurs indépendants. Deux arrêtés en date du 24 janvier 2017 précisent respectivement les informations relatives à la fiche de chantier (informations sur le chantier qui peuvent avoir une incidence sur la sécurité des travailleurs) et les éléments relatifs aux travaux d'exploitation de chablis et d'abattage des arbres encroués. Cette instruction technique apporte des précisions aux principales dispositions du décret et des deux arrêtés au travers de 16 fiches thématiques. Ces fiches traitent notamment de la formation des travailleurs et des

consignes de sécurité mentionnées par l'employeur, de l'organisation des secours, des équipements de protection individuelle obligatoire et de la signalisation ou encore des règles d'hygiène à respecter sur ces chantiers.

Fonction publique

Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 2 février 2018, texte n° 3 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Les agents de la fonction publique territoriale participent, au travers de leurs représentants siégeant au sein des instances consultatives, à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière, à l'organisation et au fonctionnement des services publics territoriaux. Les commissions administratives, pour les fonctionnaires, et consultatives paritaires, pour les agents non titulaires, sont des instances que l'administration en tant qu'employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Le Comité technique est quant à lui mis en place dans chaque collectivité territoriale d'au moins 50 agents (dans les collectivités de moins de 50 agents ce comité est placé auprès du centre de gestion). Ce décret modifie et précise les règles électorales applicables au sein des comités techniques des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale.

Ces dispositions sont applicables au prochain renouvellement des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-120 du 14 février 2018. Prévenir les violences au travail.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du ministère de l'agriculture du 15 février 2018, (<https://info.agriculture.gouv.fr> - 38 p.).

A la suite de constat de violences auxquelles étaient confrontés les agents du ministère de l'agriculture, un groupe de travail avait été créé au sein du CHSCT de ce ministère. Ce groupe avait notamment rédigé en avril 2016 une note relative à la prévention, au signalement et à l'accompagnement des agressions des agents du ministère de l'agriculture victimes de violences. Les travaux de ce groupe se sont poursuivis avec l'élaboration du présent guide intitulé « guide de prévention des violences au travail ». Ce guide a pour objectif de prévenir toutes les violences au travail quelles que soient les circonstances (en situation de contrôle, d'accueil, en établissement d'enseignement et entre agents) auxquelles sont confrontés les agents du ministère de l'agriculture. Il est composé de 4 parties et d'annexes qui traitent notamment des différents acteurs (individuels ou instances collectives) et de leurs et rôles dans la prévention des violences au travail.

Menuisier poseur-installateur

Arrêté du 13 février 2018 portant création du titre professionnel de menuisier poseur-installateur.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 février 2018, texte n°31 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de menuisier poseur-installateur, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacité attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre.

Il rappelle que le menuisier poseur-installateur est tenu de respecter les règles d'hygiène et de sécurité individuelles et collectives correspondant au plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) ou au document unique. Le poste nécessite d'avoir reçu une formation sur les risques liés à l'électricité, au niveau BS Interventions / BT élémentaires pour la pose et le raccordement des terminaux (maxi 400 V et 32 A courant alternatifs). Lorsqu'ils interviennent sur les installations électriques ou dans leurs voisinages les menuisiers poseur-installateurs doivent avoir été préalablement habilités par leurs employeurs dans la limite des attributions qui leurs sont confiées.

Organisation judiciaire

Décret n° 2018-122 du 20 février 2018 modifiant le décret n° 2011-338 du 29 mars 2011 portant modification de l'organisation judiciaire dans le Département de Mayotte.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 22 février 2018, texte n° 14 (www.legifrance.gouv.fr - 2 p.).

L'ordonnance n°2011-337 modifiant l'organisation judiciaire dans le Département de Mayotte du 29 mars 2011 prévoyait la création d'un conseil des prud'hommes (CPH) à Mayotte au plus tard au 31 décembre 2017. Le présent décret a pour objet de reporter au 31 décembre 2021 la création du CPH. Dans l'intervalle le contentieux du travail continue d'être traité par le tribunal du travail, renommé tribunal du travail et des prud'hommes.

Plaquiste – plâtrier

Arrêté du 13 février 2018 relatif au titre professionnel de plaquiste-plâtrier.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 février 2018, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr - 4 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de plaquiste-plâtrier, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacité attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre.

Il rappelle que le plaquiste-plâtrier est tenu de respecter les règles d'hygiène et de sécurité sur le chantier sur lequel il intervient. Le poste requiert parfois notamment l'usage des échafaudages intérieurs roulants ou fixes. Dès lors, ces travailleurs pour monter, démonter ou modifier les échafaudages doivent avoir reçu une formation adéquate et spécifique aux opérations envisagées conformément à l'article R. 4323-69 du Code du travail. Le plaquiste-plâtrier doit par ailleurs dans certains cas, compte tenu des risques associés à la tâche qu'il réalise, porter des équipements de protection individuelle.

Technicien de maintenance et de travaux en systèmes de sécurité incendie

Arrêté du 26 janvier 2018 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance et de travaux en systèmes de sécurité incendie.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 3 février 2018, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr - 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de technicien de maintenance et de travaux en système de sécurité incendie, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles :

référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre.

Il rappelle que le technicien de maintenance et de travaux en système de sécurité incendie est tenu de respecter les règles de sécurité individuelles et collectives sur le chantier sur lequel il intervient. Le poste requiert notamment le respect des règles de sécurité vis-à-vis du risque électrique. Ainsi lorsqu'il effectue des opérations électriques sur les installations de sécurité incendie, le technicien doit préalablement avoir été formé et par la suite habilité par son employeur à effectuer cette tâche. Il est précisé que l'habilitation délivrée par l'employeur doit être limitée au champ d'intervention de ses compétences et au domaine des installations de sécurité incendie.

Travailleurs détachés

Décret n° 2018-82 du 9 février 2018 portant abrogation des dispositions du Code du travail relatives à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 février 2018, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite « loi Travail » ainsi que son décret d'application du 3 mai 2017 (n°2017-751), ont institué une contribution à la charge des employeurs étrangers détachant des salariés en France pour compenser les coûts de mise en place et le fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs (SIPSI). Ainsi, selon l'article R. 1263-20 du Code du travail créé par le décret de 2017, à compter du 1^{er} janvier 2018, l'employeur établi à l'étranger, était tenu de procéder au paiement d'une contribution d'un montant de 40 €, par télépaiement sur un site dédié. En cas de manquement, le paiement de la contribution devait revenir au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre lors de l'accomplissement d'une déclaration subsidiaire de détachement (art. R. 1263-20 du Code du travail).

Dans l'attente de la publication d'une ordonnance sur le détachement qui devrait supprimer ce dispositif du Code du travail, l'article R. 1263-20 du Code du travail est abrogé par le décret du 9 février 2018. Cette contribution qui devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018 est en conséquence supprimée.

Risques chimiques et biologiques

RISQUE BIOLOGIQUE

Laboratoires

Arrêté du 27 décembre 2017 relatif à la liste des agents biologiques pathogènes et aux mesures techniques de prévention à mettre en œuvre dans les laboratoires où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 15 février 2018, texte n° 32 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Conformément aux dispositions des articles R. 4421-3 et R. 4421-4 du Code du travail, les agents biologiques sont classés en 4 groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent ; les agents biologiques des groupes 2, 3 et 4 étant considérés comme agents biologiques pathogènes. La liste de ces agents est fixée par un arrêté du 18 juillet 1994.

L'arrêté du 27 décembre 2017 complète la liste des agents biologiques pathogènes, en y ajoutant des virus classés dans les groupes 3 et 4.

Il module parallèlement les mesures de confinement à mettre en œuvre dans les laboratoires, en cas d'exposition à des agents biologiques des groupes 3 et 4.

Ces mesures de prévention et de confinement sont fondées sur le niveau des risques mis en évidence au terme de l'évaluation des risques. Cette évaluation des risques doit notamment tenir compte :

- de la classification des agents biologiques et du risque spécifique lié aux agents transmissibles non conventionnels ;
- du mode de transmission de ces agents ;
- de la nature du matériel biologique manipulé : échantillon biologique (sang, prélèvement respiratoires, tissus), prélèvement environnemental (eau, poudres, aliments) ;
- de l'utilisation de méthodes validées d'inactivation des agents biologiques pathogènes du matériel biologique ;
- des techniques réalisées ;
- des conditions d'expositions des travailleurs.

Cet arrêté est entré en vigueur le 16 février 2018.

Vaccination

Arrêté du 22 février 2018 abrogeant l'arrêté du 2 mars 2017 suspendant les annexes I et II de l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation des personnes mentionnées à l'article L. 3111-4 du Code de la santé publique.

Ministère chargé de la santé. Journal officiel du 28 février 2018, texte n°19 (www.legifrance.gouv.fr - 1 p.).

Ce texte abroge l'arrêté du 2 mars 2017 suspendant les annexes I et II de l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation des personnes mentionnées à l'article L. 3111-4 de Code de la santé publique.

En raison d'une pénurie de vaccins contre l'hépatite B, l'arrêté du 2 mars 2017 avait suspendu provisoirement les modalités de preuve de l'immunisation contre l'hépatite B des personnels, qui dans le cadre de leur exercice professionnel, sont soumis à l'obligation vaccinale contre l'hépatite B (notamment les personnels des établissements de soins et de prévention exposés à des risques de contamination et les élèves de ces filières de formation). Les annexes de l'arrêté du 2 août 2013 prévoient, en effet, la preuve de l'immunisation par la production systématique d'une attestation médicale faisant état d'un dosage sérologique indiquant la présence d'anticorps anti HBs à une concentration suffisante. Lorsque les résultats révèlent un taux d'anticorps insuffisant en raison notamment d'une vaccination incomplète ou malgré la réalisation du schéma complet de vaccination contre l'hépatite B, le texte prévoit l'injection de doses additionnelles de vaccin et un contrôle postérieur des anti corps anti HBs. Or, en raison des difficultés d'approvisionnement en vaccins contre l'hépatite B sur le marché français depuis janvier 2017, l'arrêté du 2 mars 2017 avait notamment prévu de reporter l'administration de la 3^{ème} dose de vaccin pour les personnes nouvellement vaccinées après la fin de la période de pénurie et une admission en poste ou en stage, dans certaines conditions, un mois après l'administration de la 2^{ème} dose.

La pénurie de vaccins ayant désormais pris fin, cet arrêté du 22 février 2018 met fin aux mesures provisoires mises en place par l'arrêté du 2 mars 2017.

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Note DGT du 5 décembre 2017 relative au cadre juridique applicable aux interventions susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante relevant de la sous-section 4.

Ministère chargé du Travail – 18 p.

Cette note a pour objet de diffuser au système d'inspection du travail une synthèse des réponses de la Direction Générale du Travail, sur le cadre juridique applicable aux interventions susceptibles de provoquer l'émission de fibre d'amiante relevant de la sous-section 4. Cette note se compose de 5 fiches juridiques qui visent à apporter des précisions sur plusieurs dispositions réglementaires. Elles traitent des sujets suivants :

- *éléments constitutifs des processus relevant de la sous-section 4 ;*
- *conditions d'évaluation d'un processus relevant de la sous-section 4 ;*
- *identification et évaluation du niveau d'empoussièremement des processus – cas particulier des opérateurs de repérages de matériaux et produits contenant de l'amiante ;*
- *élaboration, transmission et mise à jour du mode opératoire ;*
- *précisions concernant le remplacement des cartouches P3 et de tout autre consommable.*

Ces fiches ont pour but d'homogénéiser les pratiques et interprétations de la réglementation par les agents du système d'inspection du travail et les acteurs professionnels de l'amiante.

REACH

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° C43 du 6 février 2018, p. 2

Ce document signale une décision de la Commission européenne (n° C(2018)440) en date du 29 janvier 2018 qui autorise l'utilisation, par une société, de dichromate de sodium en tant qu'additif pour :

- supprimer les réactions parasites et le dégagement d'oxygène ;
- le tamponnage du pH et la protection cathodique contre la corrosion lors de la fabrication électrolytique de chlorate de sodium, avec ou sans production ultérieure de chlorite de sodium ou de dioxyde de chlore.

Cette autorisation s'explique par le fait 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.

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) no 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° C43 du 6 février 2018, p. 3.

Ce document signale une décision de la Commission européenne (n° C (2018)455) en date du 29 janvier 2018 qui autorise l'utilisation, par une société, de dichromate de sodium en tant qu'additif pour les utilisations suivantes :

- supprimer les réactions parasites et le dégagement d'oxygène,
- le tamponnage du pH et la protection cathodique contre la corrosion lors de la fabrication électrolytique de chlorate de sodium, avec ou sans production ultérieure de dioxyde de chlore.

Cette autorisation s'explique par le fait 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.

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° C60 du 16 février 2018, pp. 8-9.

Ce document signale une décision de la Commission européenne en date du 9 février 2018 qui autorise

l'utilisation, par une société, du trioxyde de chrome pour le chromage de cylindres de travail utilisés dans la sidérurgie et l'industrie de l'aluminium.

Cette autorisation s'explique par le fait que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et l'environnement et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées.

Limitation d'emploi

Règlement délégué (UE) 2018/172 de la commission du 28 novembre 2017 modifiant les annexes I et V du règlement (UE) no 649/2012 du Parlement européen et du Conseil concernant les exportations et importations de produits chimiques dangereux.

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L32 du 6 février 2018, pp. 6-11.

Des substances chimiques sont ajoutées à l'annexe I et à l'annexe V du règlement n° 649/2012 sur les exportations et importations de produits chimiques dangereux. Le règlement délégué, en vigueur à compter du 26 février 2018, s'applique à partir du 1^{er} avril 2018.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE MÉCANIQUE

Machines / Equipement de travail

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

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° C49 du 9 février 2018, pp. 24-54.

Ce document publie une liste actualisée des titres et références harmonisées au titre de la directive 2014/53/UE concernant la mise à disposition sur le marché d'équipements radioélectriques.

RISQUE PHYSIQUE

Equipement sous pression

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

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° C49 du 9 février 2018, pp. 1-21.

Ce document publie une liste actualisée des titres et références harmonisées au titre de la directive 2014/68/UE concernant la mise à disposition sur le marché des équipements sous pression.

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

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° C49 du 9 février 2018, pp. 22-23.

Ce document publie une liste actualisée des titres et références harmonisées au titre de la directive 2014/29/UE concernant la mise à disposition sur le marché des récipients à pression simples.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport de matières dangereuses

Directive (UE) 2018/217 de la Commission du 31 janvier 2018 modifiant la directive 2008/68/CE du Parlement européen et du Conseil relative au transport intérieur des marchandises dangereuses, en vue d'adapter les dispositions de l'annexe I, section I.1, au progrès scientifique et technique.

Commission européenne. Journal officiel de l'union européenne, n° L42 du 15 février 2018, pp. 52-53.

Cette directive modifie l'annexe I, section I.1 de la directive 2008/68/CE. Les états membres doivent transposer en droit interne cette directive au plus tard le 3 juillet 2018.

Vient de paraître...

ATTRACTIVITÉ ET FORMATION DES PROFESSIONS DE SANTÉ AU TRAVAIL

Rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) n°2017-023r et de l'inspection générale de l'administration générale de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) n° 2017-053, août 2017, 176 pages.

Ce rapport fait suite à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite « Loi Travail », dans laquelle il était prévu qu'un rapport soit transmis au parlement afin de présenter des propositions sur les points suivants :

- l'attractivité de la médecine du travail pour les étudiants en médecine ;
- les conditions de reconversion des médecins souhaitant devenir médecins du travail ;
- les capacités universitaires de formation en médecine du travail ;
- la formation des membres non médicaux des équipes pluridisciplinaires, y compris par le biais de formations communes à l'ensemble des membres de ces équipes.

Ce rapport a été élaboré conjointement par l'IGAS¹ et l'IGAENR². Le document développe les 6 parties suivantes :

➤ **Données et perspectives démographiques sur les médecins du travail**

La mission constate qu'à horizon de 10 ans les médecins du travail seraient en nombre suffisant

¹ Inspection Générale des Affaires Sociales.

² Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche.

pour assurer les missions telles qu'elles leurs sont attribuées par l'organisation mise en place dans le cadre de la Loi Travail. Mais ces projections statistiques restent fragiles à l'horizon 2030.

Il est notamment préconisé :

- de fiabiliser les données de décompte des médecins du travail en associant différents acteurs et celles relatives à l'activité annuelle des services de santé au travail ;
- d'augmenter les capacités de formation des infirmiers de santé au travail et permettre ainsi la réalisation du partage des tâches au sein de l'équipe pluridisciplinaire ;
- de définir des mesures pour faire face à la disparité de représentation des médecins du travail sur le territoire national ;
- de définir précisément la composition de l'équipe pluridisciplinaire et son objectif quantitatif de suivi de salariés.

➤ **Trois facteurs essentiels pour renforcer l'attractivité de la médecine du travail**

Le rapport recommande :

- de stabiliser le cadre législatif de l'exercice du métier de médecin du travail afin de mettre fin au sentiment d'incertitude sur le devenir de cette profession ;

- d'améliorer l'image de la médecine du travail durant les études (valorisation de la médecine de prévention ; initiatives visant à faire connaître le métier ; orientation vers une médecine du travail et environnementale...);
- de favoriser l'intégration de la médecine du travail dans le parcours de santé (développement de la communication avec la médecine ambulatoire, droit de prescription encadré...).

➤ **Renforcer les nouvelles voies d'accès à la médecine du travail**

A ce titre, la mission propose notamment :

- de réduire la durée de formation des collaborateurs médecins à 3 ans au lieu de 4 et d'instaurer un entretien de sélection à l'entrée ;
- d'offrir des possibilités de reconversion aux médecins du travail (vers la santé publique ou la médecine générale) afin de lutter contre le sentiment « d'enfermement » dans une spécialité ;
- d'assortir le recrutement de médecins à diplôme européen d'une formation en droit social.

➤ **Enseignement de la médecine du travail**

Il est notamment préconisé dans cette partie de regrouper et renforcer les postes d'hospitalo-universitaires.

➤ **Formation des autres acteurs des services de santé au travail**

En termes de formation des différents acteurs des services de santé au travail, les recommandations concernent :

- la formation des infirmiers de santé au travail qui devrait être harmonisée dans le cadre d'une licence professionnelle élaborée sur la base d'un référentiel commun ;
- les équipes pédagogiques qui dans le cadre des formations diplômantes des membres de l'équipe pluridisciplinaire (infirmier, psychologue, ergonome...) qui devrait être renforcées par des acteurs de terrain apportant des connaissances médicales, juridiques, de gestion des entreprises... ;

- le recrutement des directeurs de services de santé au travail qui devrait être assorti d'une formation obligatoire en rapport avec les axes de réformes des services de santé au travail (pluridisciplinarité, règles de déontologie, instances de gouvernance...).

➤ **Pilotage national de la politique de la santé au travail**

Le rapport précise que compte tenu des différents enjeux en présence, le pilotage de la politique de santé au travail pourrait être confié au comité interministériel pour la santé qui associerait santé, travail et environnement.

Enfin la stratégie nationale de prévention de la santé est actuellement découpée entre plusieurs plans (plan santé-travail ; plan santé-environnement...) et plusieurs acteurs (DREAL, ARS, DIRECCTE). L'élaboration d'un seul plan national et de plans régionaux uniques de développement et de renforcement de la prévention en santé permettrait d'éviter ce cloisonnement et de gagner en efficacité.

LA STRATÉGIE NATIONALE SUR LES PERTURBATEURS ENDOCRINIENS (SNPE) -ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE ET PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION.

Rapport du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) n°011609-01, de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) n°2017-117 et du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) n°17103. - décembre 2017 - 142 pages.

Une mission interministérielle, initiée en avril 2014, a été chargée d'évaluer la Stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens (SNPE) et ses propositions d'évolution. Cette mission interministérielle dresse, au travers de ce rapport, un bilan de la mise en œuvre de la SNPE entre 2014 et 2017.

Le premier axe de la stratégie, intitulé « recherche, valorisation et surveillance », portait sur des actions qui relèvent de la connaissance. A cet égard, le rapport précise que « *la thématique des perturbateurs endocriniens (PE) n'a pas trouvé sa place dans la stratégie nationale de la recherche* » notamment par manque de moyens de financement. Peu de méthodes validées permettent d'évaluer le caractère PE des substances. De plus, la surveillance de la présence de PE dans l'environnement est hétérogène selon les milieux (sol, air, eau) et pourrait être améliorée. Il est rappelé que la surveillance sanitaire se base sur la biosurveillance.

Dans son deuxième axe sur l'expertise des substances, la SNPE prévoyait d'amplifier les démarches d'évaluations des dangers et des risques des substances suspectées d'être des PE. A ce titre l'ANSES³ a respecté l'objectif fixé par la SNPE d'évaluer cinq substances susceptibles d'être des PE par an et proposé des mesures de gestion appropriées tandis que l'ANSM⁴ n'a pas été en mesure d'évaluer chaque année trois substances présentes dans les cosmétiques.

Le troisième axe porte sur la réglementation et la substitution des PE. Il est rappelé qu'une définition réglementaire des PE dans le cadre des produits biocides a été adoptée en septembre 2017. Néanmoins, toutes les propositions de la France, en matière de réglementation sur les PE, n'ont pas été suivies par la commission européenne ; la France a toutefois obtenu l'interdiction du bisphénol A dans les tickets thermiques.

Dans le cadre du quatrième axe dédié aux actions de formation et d'information sur les PE, le rapport relève que les formations à destination des professionnels de santé, bien qu'en augmentation, demeurent insuffisantes. Le rapport fait ressortir que l'information des consommateurs doit être améliorée. Il est souligné qu'actuellement l'étiquetage réglementaire européen ne permet pas d'identifier les PE.

Au terme de ce bilan, la mission évalue les points forts et les limites de la SNPE. Elle estime que la SNPE était une stratégie pertinente bien que trop limitée à la protection de la santé humaine. Il est mentionné que les résultats de cette stratégie sont positifs mais il convient de les amplifier. Le rapport met cependant en avant un manque de cohérence entre les objectifs affichés et l'évolution des moyens ainsi qu'une insuffisante mobilisation interministérielle. Le rapport ajoute également un manque de cohérence de la SPNE avec les autres plans nationaux de santé.

Enfin, la mission énonce des propositions pour améliorer le pilotage de la stratégie sur les PE. La mission propose une nouvelle stratégie nationale sur les PE comportant des mesures opérationnelles organisées selon cinq axes :

1. Développer la recherche,
2. Renforcer la surveillance sanitaire et environnementale,
3. Caractériser les dangers,
4. Gérer les risques,
5. Former, sensibiliser et informer.

³ ANSES : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

⁴ ANSM : Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé.

TRAVAILLER PLUS EN SÉCURITÉ AVEC LES MACHINES DE CONSTRUCTION – UNE APPROCHE MULTIPARTITE

Protocole d'accord entre le Comité européen des équipements de construction (CECE), la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (EFBWW) et la Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction (FIEC) - 22 pages.

Ce protocole d'accord est le résultat d'un projet mené sur deux ans au cours desquels ont été organisés cinq ateliers. Il reflète la compréhension commune du Comité européen des équipements de construction (CECE), de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (EFBWW) et de la Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction (FIEC) sur les aspects de la santé et de la sécurité dans la conception et l'utilisation des machines de construction.

Outre une présentation de considérations communes concernant la relation et l'interaction entre les fabricants et les utilisateurs d'engins de construction, mais aussi de revendications liées aux orientations politiques, ce rapport diffuse quatre fiches d'informations détaillées ci-après.

L'organisation des chantiers et la formation des opérateurs et des travailleurs aux machines

Cette fiche présente l'importance d'organiser les chantiers, notamment grâce à l'élaboration du plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé et au rôle du coordonnateur de sécurité et de protection de la santé. À ce titre, la fiche envisage l'organisation du chantier tant lors de la phase de conception du projet que dans la phase d'exécution de celui-ci.

En complément de l'organisation, la fiche insiste sur la nécessité pour les opérateurs d'équipements de disposer de connaissances suffisantes pour les utiliser en toute sécurité. Cette connaissance doit porter à la fois sur le dispositif spécifique à l'équipement (limites dans l'utilisation des machines, utilisation des dispositifs de sécurité sur la machine et sur l'équipement par exemple) et sur les conditions environnementales dans lesquelles l'équipement est utilisé ou fonctionne. Les questions de la compréhension linguistique des formations et de la méthode de transfert des connaissances (e-learning, exercices pratiques, évaluation des connaissances, etc.) sont également abordées.

L'ergonomie des engins de chantier

Cette fiche signale que les principes ergonomiques, prévus par la directives 2006/42/CE, font partie des mesures de sécurité inhérentes à la conception de la machine et qu'ils jouent un rôle important dans la stratégie de réduction des risques. Dans ce contexte, la fiche détaille d'abord le cadre réglementaire et technique puis aborde certaines difficultés particulières comme l'accès aux postes d'exploitation et aux points d'entretien des engins de chantiers, la visibilité pour les opérateurs ou encore les attaches ou coupleurs rapides.

La normalisation

Cette fiche dresse un rapide état des lieux des normes européennes relatives aux engins de chantiers. Surtout, elle rappelle leur intérêt et les procédures d'élaboration avec pour objectif d'inciter les volontaires qui le souhaitent, et notamment les utilisateurs finaux des engins de chantiers, à participer aux différents travaux de normalisation.

L'évitement des collisions pour engins de chantier

Cette fiche énonce que les collisions entre machines mobiles et piétons sont la deuxième préoccupation principale soulevée par les travailleurs sur les chantiers, juste après les chutes de hauteur. Dans ce contexte, il est rappelé que la prévention des risques de collision s'insère dans un cadre juridique fixé notamment par les directives :

- 92/57/CEE du 24 juin 1992 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles ;
- 2006/42/CE du 17 mai 2006 relative aux machines.

Cette fiche explique que pour éviter les collisions, la visibilité directe doit être une priorité lors de la conception d'une machine mobile.

Les aides à la visibilité, comme les rétroviseurs ou systèmes de vidéosurveillance peuvent également réduire les risques mais ne doivent pas être considérées comme équivalentes à la visibilité directe en raison de l'adaptation mentale nécessaire à la reconnaissance et à l'analyse de l'information fournie.

Enfin, les systèmes d'avertissement sonores et de détection sont également traités. À ce titre, un tableau synthétique des systèmes de détection a été réalisé.

Questions parlementaires

UTILISATION DE LA TRONÇONNEUSE SUR LES CHANTIERS FORESTIERS ET SYLVICOLES

Question n°02689 du 28 décembre 2017

Mme Agnès Canayer attire l'attention de M. le ministre de l'agriculture et de l'alimentation sur le décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles. Ce décret vient de mettre en place une nouvelle certification à l'utilisation de la tronçonneuse.

Si cette formation certification peut s'avérer utile en matière d'apprentissage des règles de sécurité, elle représente un coût non négligeable à la charge des employeurs.

Ainsi, les employés des espaces verts des communes devront être formés et titulaires de ce certificat. De plus, ils devront effectuer une formation, temps non consacré au travail communal. Le coût de ce certificat non négligeable, près de 250€, sera à la charge des communes, venant grever encore plus leur budget.

Aussi, dans un environnement financier contraint, où les transferts de charges induites sont récurrents, cette nouvelle certification pèsera sur les communes. Elle souhaite connaître les intentions du Gouvernement sur ce sujet pour accompagner les communes dans cette nouvelle démarche.

Réponse. Le décret n°2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles dispose que les employeurs ont l'obligation de s'assurer que les travailleurs affectés sur les chantiers forestiers et sylvicoles disposent des compétences nécessaires pour réaliser les travaux selon les règles de l'art (article R. 717-78-7 du code rural et de la pêche maritime). Toutefois ce décret n'impose pas de moyen particulier aux employeurs pour opérer

cette vérification. Ainsi, aucune disposition ne prévoit une certification particulière à l'utilisation de la tronçonneuse. Ce « permis tronçonneuse » n'a donc pas été rendu obligatoire par la réglementation. Ce « permis » fait l'objet d'une formation proposée par un réseau d'acteurs privés et est obtenu à l'issue d'une évaluation organisée par ces mêmes acteurs. Il ne dispose à ce jour d'aucune reconnaissance des pouvoirs publics. Ainsi, si sa détention peut constituer un élément permettant à l'employeur de s'assurer qu'un travailleur qu'il envisage d'affecter à certains travaux dispose des compétences nécessaires, elle ne le dispense pas de vérifier sa capacité à exécuter ces travaux dans des conditions de sécurité optimales. Pour répondre à l'obligation mentionnée à l'article R. 717-78-7 du code rural et de la pêche maritime, les services du ministère de l'agriculture et de l'alimentation engagent une réflexion afin que les employeurs puissent s'assurer des compétences nécessaires des travailleurs affectés aux chantiers forestiers.

**Réponse publiée au JO « Sénat » du
1^{er} février 2018 – p. 429.**

Jurisprudence

HARCÈLEMENT SEXUEL – OBLIGATION DE MISE EN ŒUVRE DE MESURES DE PRÉVENTION PAR L'EMPLOYEUR

Cour de cassation (chambre sociale), 13 décembre 2017, pourvoi n° 16-14999

Une salariée, engagée en qualité de conducteur d'engins d'équipements de traitement des déchets, avait alerté son supérieur hiérarchique de faits de harcèlement sexuel commis par l'un de ses collègues. Cette dernière avait par la suite été placée en arrêt maladie puis avait porté plainte au commissariat de police pour les faits dénoncés.

C'est dans ces circonstances qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire¹ de son contrat aux torts exclusifs de l'employeur.

Les juges du fond ont fait droit à sa demande et ont prononcé la résiliation du contrat. Ils estimaient notamment que l'employeur avait manqué à son obligation de la protéger du harcèlement sexuel dont elle avait été victime.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. Celui-ci estimait qu'il n'avait pas manqué à son obligation légale qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés². Celui-ci faisait notamment valoir, qu'une fois informé de l'existence de faits susceptibles de

constituer un harcèlement sexuel, il avait pris des mesures immédiates propres à le faire cesser³.

Il précisait notamment que le signalement du harcèlement avait eu lieu un vendredi, et que dès le lundi, à sa prise de poste, la salariée avait été immédiatement reçue par son responsable. Son responsable avait alors adressé un courrier électronique de signalement à la responsable des ressources humaines et au directeur opérationnel d'agence en insistant « *sur la nécessité de clarifier rapidement la situation et l'impossibilité de tolérer de tels écarts de comportement* ». De plus une réunion extraordinaire du CHSCT avait été fixée par l'employeur dont l'ordre du jour portait exclusivement sur le signalement du harcèlement. Par ailleurs une enquête interne avait été mise en œuvre dans l'entreprise. A l'issue de cette enquête la direction avait pris la décision de muter le salarié suspecté d'être l'auteur de harcèlement sexuel sur un autre site, pour que la salariée ne soit plus en contact avec lui.

Ainsi, l'employeur estimait qu'il avait mis en place un dispositif de prévention très complet et que les mesures prises étaient immédiates, adaptées et

¹ La résiliation judiciaire du contrat du travail permet de rompre le contrat de travail, par la voie judiciaire, aux torts de l'employeur si le juge considère que l'employeur manque gravement à ses obligations issues du contrat de travail.

² Article L. 4121-1 du Code du travail.

³ En matière de harcèlement sexuel l'article L. 1153-5 du Code du travail impose à l'employeur une obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements. Lorsqu'il en a connaissance celui-ci est tenu d'y mettre fin et de sanctionner l'auteur des faits de harcèlement sexuel.

coercitives et qu'ainsi sa responsabilité ne pouvait pas être engagée.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur au titre du harcèlement.

Elle estime que, bien que l'employeur ait réagi à la situation, ce dernier n'a pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. La Cour reproche notamment à l'employeur de n'avoir pas mis en

œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel. De plus elle rappelle que l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures destinées à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par la salariée comme l'impose l'article L. 1153-5 du Code du travail.

PAIEMENT D'UNE PRIME D'HABILLAGE EN RAISON DES CONDITIONS D'INSALUBRITÉ

Cour de cassation (chambre sociale), 20 décembre 2017, pourvoi n°16-22300

Un salarié, employé en qualité d'avitailleur d'aéronefs, était, dans le cadre de ses fonctions, en contact avec des hydrocarbures, que ce soit directement ou par imprégnation des vapeurs. Il était donc tenu de porter une tenue de travail adaptée, et se changeait dans les locaux, le nettoyage de celle-ci était confiée à son entreprise.

Afin d'obtenir de la part de son employeur le paiement d'une prime d'habillement, il a donc saisi la juridiction prud'homale. En effet, l'article L. 3121-3 du Code du travail prévoit que les salariés doivent être indemnisés par le biais d'une contrepartie financière ou sous forme de repos lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le port d'une tenue de travail est imposé par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- l'habillement et le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Les juges du fond ont fait droit à la demande du salarié et lui ont accordé le paiement d'une contrepartie financière pour le temps d'habillement et de déshabillage. Ils ont relevé que les conditions d'insalubrité dans lesquels les avitailleurs exercent leur activité imposent de se vêtir et de se dévêtir sur place.

L'employeur a alors formé un pourvoi en Cassation, soutenant que l'entreprise n'impose pas aux salariés de se vêtir ou se dévêtir sur leur lieu de travail mais seulement de remettre leur tenue à l'entreprise de nettoyage. De plus, l'employeur précisait que certains salariés quittent l'entreprise en tenue, ce qui signifie qu'ils ne sont pas tenus de se vêtir et se dévêtir dans l'entreprise.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur relatif à la contestation du paiement de la prime d'habillement et de déshabillage.

Elle constate que les salariés qui étaient, directement ou par imprégnation des vapeurs, en contact avec des hydrocarbures avaient pour obligation de confier le nettoyage de leurs tenues à l'entreprise. Cela permettait de déduire que les conditions d'insalubrité dans lesquelles ils travaillaient leur

imposaient de procéder aux opérations d'habillement et de déshabillage sur leur lieu de travail, peu important la décision d'autres employés de ne pas changer de tenue sur place. Dès lors l'employeur est tenu de mettre en place les contreparties au temps d'habillement et de déshabillage.



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