

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 1 – Janvier 2018

FOCUS

Emploi des personnes en situation de handicap et obligation d'aménagement raisonnable de l'employeur

Page 3

SUIVI MÉDICAL DES AGRICULTEURS :
Modèle des documents délivrés

Pages 7

AMIANTE

Les modalités d'accréditation des organismes de repérage de l'amiante à bord des navires sont déterminées

Page 9

TRAVAUX HYPERBARES
La liste des travaux soumis à certification est fixée

Page 10

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'article 2010 l'ouverture et fixant le nombre des postes offerts pour le recrutement par concours externe dans le grade d'agent d'exploration des travaux publics

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

Décret n° 2010-1115 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 10 décembre 2010 portant délégation de signature (centre de crise)

Ministère des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

Arrêté du 10 décembre 2010 relatif aux modalités de recrutement des agents de l'Union européenne

CIRCULAIRE

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

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Focus _____ | 3 |
| Emploi des personnes en situation de handicap et obligation d'aménagement raisonnable de l'employeur. | |
| 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 _____ | 9 |
| Risques physiques et mécaniques _____ | 10 |
| Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____ | 12 |
| Environnement _____ | 12 |
| Vient de paraître... _____ | 13 |
| Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance maladie – Risques professionnels. | |
| La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés. | |
| Questions parlementaires _____ | 17 |
| Pollution dans les enceintes ferroviaires souterraines et risques sanitaires associés chez les travailleurs. | |
| Jurisprudence _____ | 19 |
| Validité d'une clause d'interprétariat dans le cadre de détachement de salariés. | |
| Responsabilité des organismes notifiés en cas d'erreur d'interprétation d'une norme harmonisée. | |
| Présence de collaborateurs à une réunion CHSCT en délit d'entrave. | |
| Constatation par l'inspecteur du travail de manquements d'un employeur aux règles de sécurité. | |

Emploi des personnes en situation de handicap et obligation d'aménagement raisonnable de l'employeur

L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi Guide du Défenseur des droits de décembre 2017.

Aux termes de l'article L. 5213-6 du Code du travail issu de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs ont l'obligation de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Cette obligation « *d'aménagement raisonnable* » à l'égard des travailleurs handicapés, qui résulte de la transposition de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, s'inscrit dans une optique d'égalité de traitement dans l'emploi et de lutte contre les discriminations.

Afin de faire connaître aux employeurs cette obligation et de les accompagner dans la mise en place de mesures appropriées pour l'emploi des travailleurs handicapés, le Défenseur des droits a publié en décembre 2017 un guide intitulé « *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable* ».

Ce guide explicite le contenu de l'obligation d'aménagement raisonnable, ses contraintes et ses limites, son articulation avec les législations existantes en matière d'emploi et les conséquences qui peuvent résulter de son défaut de mise en œuvre. Illustré de nombreux exemples issus de la jurisprudence et de situations traitées par le Défenseur des droits¹, il a également pour ambition d'être un outil pratique à destination de tous les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur la base des éléments exposés dans ce guide, ce focus définit ce qu'implique l'obligation d'aménagement raisonnable, puis présente son articulation avec l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, l'obligation générale d'accessibilité et son obligation de reclassement en cas d'inaptitude.

Les contours de l'obligation de l'employeur concernant l'aménagement raisonnable²

Tous les employeurs relevant du Code du travail sont tenus, quel que soit leur effectif et dans certaines conditions, de prendre des mesures individualisées et concrètes pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder, de conserver et d'exercer un emploi.

¹ A noter : le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État créée en 2011 suite à la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS). Ses deux missions principales consistent à défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et à permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique ou morale peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle pense qu'elle est discriminée, constate qu'un représentant de l'ordre public ou privé n'a pas respecté les règles de bonne conduite ou bien a des difficultés dans ses relations avec un service public.

² Voir rapport pages 8 et suivantes.

Cette obligation, mentionnée à l'article L. 5213-6 du Code du travail, prévoit notamment qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, « *l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre notamment aux travailleurs reconnus handicapés, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3* ».

Les notions de « *mesures appropriées* » et de « *charge disproportionnée* » constituent les deux piliers de l'obligation d'aménagement raisonnable. Leurs contours sont précisés par la jurisprudence.

Par mesures appropriées, il faut entendre « *des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement* »³.

Les mesures appropriées que l'employeur est tenu de prendre pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à un emploi ou de l'exercer s'apprécie en fonction des besoins dans une situation concrète. En effet, l'obligation d'aménagement raisonnable ne vise pas les personnes handicapées en général, considérées de façon abstraite, mais la personne handicapée, prise dans son environnement de travail. Chaque situation comporte une solution qui lui est propre et qui n'est pas nécessairement transposable à d'autres travailleurs handicapés présentant la même déficience.

Les mesures peuvent être d'ordre technique (à titre d'exemple, adaptation architecturale destinée à rendre les locaux de travail accessibles, acquisition de matériel technique pour la communication avec des personnes ayant une déficience sensorielle) ou bien d'ordre organisationnel (travail à domicile ou télétravail, aménagement du temps de travail, possibilité de s'asseoir pour un poste de travail habituellement en station debout).

L'obligation d'aménagement raisonnable n'est pas sans limite puisqu'il est prévu que les *mesures appropriées* n'ont pas à être mises en place s'il est démontré qu'elles constituent une charge disproportionnée pour l'employeur au regard de sa situation concrète.

La charge disproportionnée s'apprécie pour sa part en tenant compte, notamment, des coûts financiers ou bien des conséquences sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'entreprise au regard de sa taille et de ses ressources propres mais aussi, de la possibilité pour l'employeur d'obtenir des aides financières. Il ne s'agit donc pas de permettre à la personne handicapée d'accéder à un emploi et d'exercer des fonctions pour lesquelles elle n'est, en réalité, ni compétente, ni disponible, ni capable.

L'obligation d'aménagement raisonnable et l'obligation de sécurité de résultat⁴

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés dans son entreprise. Il est tenu à une obligation de sécurité de résultat, qui concerne tant leur santé physique que mentale.

L'obligation d'aménagement raisonnable, qui a vocation à garantir l'égalité de traitement en matière d'emploi, s'inscrit également dans l'obligation générale de préservation de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs handicapés qui incombe à l'employeur. L'employeur est ainsi tenu de tout mettre en œuvre pour prévenir la réalisation d'un risque pour la santé et la sécurité de ses salariés dans l'exécution de leurs activités.

À cet égard, la Cour de cassation considère notamment que pour assurer l'effectivité de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prendre en considération les propositions de mesures individuelles que le médecin du travail est habilité à faire. L'employeur qui attend six mois après la date de l'embauche

³ Considérant (20) du préambule de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000

⁴ Voir rapport pages 22 et suivantes.

pour organiser une visite d'embauche et demander au médecin du travail ses suggestions pour aménager le poste de travail commet un manquement grave à son obligation de sécurité de résultat⁵.

A noter : depuis le 1^{er} janvier 2017, comme tout salarié, les travailleurs handicapés doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier) dans les 3 mois de la prise effective de leur poste (art. L. 4624-1 et R. 4624-10 du Code du travail). Toutefois, les travailleurs handicapés qui se déclarent comme tel lors de la VIP doivent être orientés sans délai, vers le médecin du travail, lequel peut préconiser des adaptations de son poste de travail (art. R. 4624-20).

Lorsque l'aménagement nécessaire au travailleur handicapé représente objectivement une charge disproportionnée pour l'entreprise, l'employeur ne peut pas, en application de son obligation de sécurité de résultat, le maintenir sur un poste inadapté. En effet, maintenir un travailleur handicapé sur un poste inadapté à ses besoins, tels que définis par le médecin du travail, revient à le mettre en danger et à créer un risque pour sa santé et sa sécurité. Dans ce cas, l'employeur se doit alors de rechercher des solutions, notamment au moyen d'un reclassement du travailleur handicapé sur un poste adapté.

L'obligation d'aménagement raisonnable et l'obligation générale d'accessibilité⁶

L'obligation d'aménagement raisonnable se distingue également de l'obligation générale d'accessibilité. En effet, *l'obligation générale d'accessibilité* consiste à garantir aux personnes handicapées, un accès à égalité avec les autres, aux infrastructures, aux biens et aux services.

L'obligation d'aménagement raisonnable, quant à elle, vient compléter l'obligation générale d'accessibilité afin de garantir aux personnes handicapées, en tant qu'individus, une égalité réelle dans chaque situation concrète de la vie courante.

L'accessibilité des locaux de travail constitue un élément déterminant pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées en matière d'emploi. A cet égard, l'article L. 111-7 du Code de la construction et de l'habitation, prévoit que les dispositions architecturales, les aménagements et équipements intérieurs et extérieurs des lieux de travail doivent être accessibles à tous, et notamment aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, notamment physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique.

Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent y accéder, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible. Ils doivent donc être conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.

Dans ce contexte, le Code du travail prévoit des obligations incombant d'une part, aux maîtres d'ouvrage, concernant les conditions auxquelles doivent répondre les opérations de construction d'un bâtiment⁷ et, d'autre part, aux employeurs concernant l'aménagement de leur poste de travail⁸.

Indépendamment des obligations incombant aux employeurs en application de la réglementation en matière d'accessibilité des locaux de travail, ceux-ci n'en restent pas moins soumis à l'obligation d'aménagement raisonnable envers leurs salariés. A ce titre, ils sont tenus d'adapter leurs locaux de travail afin de les rendre accessibles, au cas par cas, pour répondre aux besoins des salariés handicapés présents dans l'entreprise, sauf à démontrer que cette mise en accessibilité constitue une charge disproportionnée.

L'appréciation de ces besoins d'aménagements se fait au regard de la situation réelle du travailleur handicapé concerné et des conditions d'exercice de ses fonctions dans une entreprise déterminée. Il convient en outre de tenir compte de ses capacités, de son degré d'autonomie, de son expérience professionnelle, de son niveau de formation et des exigences liées à la nature de ses tâches.

A cet égard, le médecin du travail joue un rôle important dans l'identification des besoins d'aménagements des travailleurs et, par la suite, dans l'identification des mesures appropriées pour y répondre. Il est, avec le

⁵ Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 09-72671.

⁶ Voir rapport page 20.

⁷ Art. R. 4214-26 à R. 4214-29 du Code du travail.

⁸ Art. R. 4225-6 à R. 4225-8 du Code du travail.

travailleur handicapé, l'interlocuteur privilégié de l'employeur tout au long du processus de mise en place et de suivi de la mesure d'aménagement.

L'obligation d'aménagement raisonnable et l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude⁹

L'obligation de l'employeur d'aménagement raisonnable doit également s'articuler avec son obligation générale de reclassement en cas d'inaptitude des salariés.

L'employeur a l'obligation d'adapter le poste de travail des salariés afin de leur permettre d'exercer leur emploi sans risque pour leur santé et, le cas échéant, de reclasser les salariés devenus inaptes. Ces obligations concernent tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise et s'imposent à l'égard de tous les salariés, que ceux-ci justifient ou non d'une reconnaissance au titre du handicap.

L'obligation qui pèse sur les employeurs en matière d'inaptitude, tend à se confondre, tant du point de vue de son étendue que de ses effets en cas de son non-respect, avec celle faite par ailleurs aux employeurs de prévoir des aménagements raisonnables à l'égard des salariés handicapés afin de leur permettre d'être maintenus dans leur emploi. Elle se trouve néanmoins renforcée à l'égard des travailleurs handicapés.

S'agissant d'un travailleur handicapé, l'étendue de l'obligation de reclassement incombant à l'employeur doit être examinée en prenant en considération son obligation d'aménagement raisonnable. En effet, l'obligation de reclassement est dans ce cas d'autant plus étendue dans la mesure où, conformément à l'article L. 5213-6 du code du travail, elle implique pour l'employeur de prendre des mesures appropriées afin de permettre le maintien du salarié dans un emploi correspondant à ses qualifications, en mobilisant, le cas échéant, les dispositifs spécifiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées mis à disposition des employeurs.

A cet égard, la mise en œuvre de démarches auprès d'organismes compétents permet à l'employeur de démontrer qu'il a effectivement recherché des solutions pour maintenir le salarié handicapé dans un emploi correspondant à ses qualifications. La Cour d'appel de Versailles a ainsi considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement d'un travailleur handicapé, puisque celui-ci ne rapportait notamment pas la preuve qu'il avait sollicité de l'aide auprès des organismes compétents afin de trouver des solutions d'aménagement du poste de travail. Le simple fait de prendre contact par téléphone avec le Service de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ne constitue pas pour autant une preuve de recherche effective de solution de reclassement validant la procédure de licenciement pour inaptitude¹⁰.

Le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement envers un travailleur handicapé, caractérisé par l'absence de recherche de solutions suffisamment sérieuses au regard de l'obligation d'aménagement raisonnable, a pour effet de priver le licenciement de tout caractère objectif nécessaire et approprié, au sens de l'article L. 1133-3 du Code du travail, et de caractériser l'existence d'une discrimination.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Enfin, il convient de noter que l'obligation d'aménagement raisonnable ne doit pas être confondue avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du Code du travail. En effet, aux termes de ces dispositions, tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés.

A noter : l'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi de diverses façons, soit en employant directement des personnes handicapées, soit en ayant recours à la sous-traitance, soit en versant une contribution à l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

⁹Voir rapport page 24. Les employeurs publics sont également tenus à une obligation générale de reclassement des agents devenus inaptes. Par conséquent, les principes développés dans ce chapitre, relatifs à l'articulation entre l'obligation d'aménagement raisonnable et l'obligation de reclassement, ont vocation à s'appliquer mutatis mutandis aux employeurs publics.

¹⁰ CA de Versailles, 16 mars 2017, n°14/04178

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

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

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 17 janvier 2018, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr, 6 p.).

Dans le prolongement du décret n° 2017-1311 du 29 août 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail en agriculture qui a aligné, en grande partie, les modalités de suivi médical des travailleurs agricoles sur celles des salariés du régime général, cet arrêté fixe les modèles des différents documents qui peuvent être délivrés, à l'issue des examens et visites, réalisés dans la cadre du suivi médical des travailleurs agricoles.

Quatre modèles sont définis :

- l'attestation de suivi individuel de l'état de santé qui est délivrée à l'issue des visites d'information et de prévention, ou des visites intermédiaires dans le cadre du suivi individuel renforcé. Ces visites (initiale, périodique, de reprise ou à la demande) sont réalisées par un professionnel de santé du service de santé au travail en agriculture ;

- l'avis d'aptitude qui est réservé aux travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ;

- l'avis d'inaptitude qui peut être délivré, si nécessaire, à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail ;

- le document préconisant, dans certains cas, des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail, établi par le médecin du travail.

Arrêté du 20 décembre 2017 déterminant le montant des participations dues au titre du suivi de l'état de santé de certaines catégories de travailleurs en agriculture.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 13 janvier 2018, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr, 1 p.).

L'article R. 717-26-3 du Code rural prévoit la possibilité, pour les entreprises de travail temporaire, de faire réaliser l'ensemble de la surveillance médicale des salariés qu'elles mettent à la disposition d'exploitations et d'employeurs agricoles, par les services de santé et de sécurité au travail en agriculture (ces services peuvent être institués au sein des caisses de mutualité sociale agricole ou par les associations spécialisées créées par ces mêmes caisses).

Dans ce contexte, cet arrêté fixe le montant des participations annuelles, dues par l'entreprise de travail temporaire, pour le suivi médical du travailleur temporaire agricole, réalisé dans ce cadre. Ce suivi comprend la réalisation de la visite d'information et de prévention, ou, le cas échéant, son renouvellement, ainsi que l'examen de reprise, l'examen de pré-reprise et l'examen à la demande.

Par ailleurs, l'article R. 717-26-4 du Code rural prévoit que les examens médicaux d'aptitude des travailleurs temporaires agricoles, réalisés dans le cadre du suivi individuel renforcé, sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cadre, cet arrêté détermine également le montant de la participation annuelle due par l'entreprise utilisatrice, dans le cadre de ce suivi individuel renforcé.

Les dispositions prévues par cet arrêté entrent en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Sportifs professionnels

Arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux modalités de la surveillance médicale des sportifs professionnels salariés.

Ministère chargé des Sports. Journal officiel du 18 janvier 2018, texte n° 37 (www.legifrance.gouv.fr, 1 p.).

Cet arrêté précise les modalités de surveillance médicale des sportifs professionnels salariés.

Il prévoit que ceux-ci doivent, dans les deux mois qui suivent l'embauche, puis annuellement, se soumettre à divers examens médicaux réalisés par un médecin du sport.

Ces examens comprennent notamment un examen clinique avec interrogatoire et un électrocardiogramme de repos.

Des examens médicaux complémentaires, adaptés à leur discipline sportive et définis par les fédérations sportives déléguées ou ligue professionnelle, peuvent aussi être prescrits à ces sportifs professionnels salariés.

Organisation Santé au travail

CHSCT/CSE

Experts agréés

Arrêté du 21 décembre 2017 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peuvent faire appel.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 6 janvier 2018, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Cet arrêté porte agrément des experts auxquels le Comité d'hygiène et de sécurité ou le Comité social économique (CSE) peuvent faire appel.

Ces experts sont habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément, certains jusqu'au 31 décembre 2020, d'autres jusqu'au 31 décembre 2019.

Il est à noter que si les articles L. 2315-96 et R. 2315-

51¹ du Code du travail ont mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2020, une procédure de certification par un organisme accrédité des experts auxquels le CHSCT peut faire appel (en lieu et place de l'agrément), les organismes dont l'agrément est antérieur au 1^{er} janvier 2020, continuent d'être habilités à procéder à des expertises, pour toute la durée de leur agrément.

Par ailleurs, les experts dont l'agrément expire au cours de la période transitoire allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019, voient leur agrément prorogé jusqu'au 31 décembre 2019, étant précisé que celui-ci peut toujours être suspendu ou retiré lorsqu'ils ne remplissent plus certaines conditions ou lorsque la qualité des expertises cesse d'être conforme aux obligations professionnelles, méthodologiques et déontologiques.

Formation

Arrêté du 9 janvier 2018 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 16 janvier 2018, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Dans cet arrêté, le Ministère chargé du Travail fixe, au niveau national, la liste des organismes qui peuvent dispenser des actions de formation en santé, sécurité et conditions de travail, à destination des membres de CHSCT ou des membres du CSE, ou le cas échéant de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Pour rappel, la mise en place du CSE sera généralisée à compter du 1^{er} janvier 2020.

¹ tels que modifiés respectivement par l'ordonnance n°2017-1386 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux modalités d'accréditation des organismes d'inspection réalisant le repérage des matériaux et produits contenant de l'amiante à bord des navires prévues à l'article 3 du décret n° 2017-1442 du 3 octobre 2017 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante à bord des navires.

Ministère chargé des transports. Journal officiel du 21 janvier 2018, texte n° 43 (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.).

Afin d'assurer la protection des travailleurs embarqués à bord des navires, le décret n° 2017-1442 du 3 octobre 2017 fait obligation à l'armateur de tout navire battant pavillon français en quelque lieu qu'il se trouve (à l'exception des navires de plaisance à usage personnel ne disposant pas de gens de mer embarqué), de faire réaliser un repérage de la présence d'amiante à bord. Cette mission de repérage consiste à identifier et localiser les matériaux et produits qui contiennent de l'amiante sur les plans et schémas du navire, à rechercher la présence de tous matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante à bord des navires, et à évaluer l'état de conservation des matériaux et produits en contenant.

Pour réaliser ce repérage, l'armateur doit faire appel, au plus tard dans les deux mois suivant tous travaux de construction, modifications ou opérations de maintenance, à un organisme de son choix accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou par tout autre organisme d'accréditation européen équivalent.

Dans ce contexte, cet arrêté vient préciser les conditions d'accréditation des organismes chargés du repérage.

Il définit également les compétences minimales requises pour les personnes physiques chargées du repérage.

Ces inspecteurs devront, ainsi, notamment être formés, sous la responsabilité de l'organisme d'inspection, conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

L'arrêté détaille, par ailleurs, le socle de connaissances attendues des inspecteurs, qui concerneront notamment :

- les propriétés physico-chimiques de l'amiante et son comportement vis-à-vis des agressions d'origine anthropique et naturelle ;

- les risques sanitaires et les effets sur la santé liés à une exposition aux fibres d'amiante, notamment les effets cancérogènes et l'effet synergique du tabagisme ;

- les différents matériaux susceptibles de contenir de l'amiante ;

- l'historique des techniques d'utilisation de l'amiante et conditions d'emploi des matériaux et produits ayant contenu de l'amiante jusqu'à leur interdiction ;

- les dispositifs législatif et réglementaire relatifs à l'interdiction d'utilisation de l'amiante, à la protection de la population contre les risques liés à une exposition à l'amiante, à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante et à l'élimination des déchets contenant de l'amiante ;

- la structure des navires et des équipements marins, ainsi que des différents matériaux susceptibles de contenir de l'amiante ;

- les règles de sécurité et de circulation à bord des navires.

Arrêté du 19 décembre 2017 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 17 janvier 2018, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Arrêté du 22 décembre 2017 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 janvier 2018, texte n° 34 (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Risques physiques et mécaniques

RISQUE PHYSIQUE

Atmosphère hyperbare

Arrêté du 29 septembre 2017 relatif à la certification d'entreprises réalisant des travaux hyperbares.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 janvier 2018, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr, 8 p.).

Les articles R. 4461-1 et R. 4461-48 du Code du travail prévoient une obligation de certification pour les entreprises qui réalisent certains travaux industriels, de génie civil ou maritimes dans un environnement où les travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals (hyperbares) réalisés avec ou sans immersion.

Cet arrêté vient redéfinir la liste des activités concernées par cette certification obligatoire et imposer celle-ci à l'échéance du 1^{er} janvier 2020.

Les activités concernées sont, d'une part, les travaux subaquatiques industriels, de génie civil ou maritimes (dits mention A) : travaux de géotechnique, travaux de bâtiment, travaux sur navire, travaux utilisant des équipements de travail dont la force motrice est supérieure à 1,5kW, travaux de soudure, travaux sur barrages, installation ou déplacement ou retrait d'objets dont la masse est supérieure à 50 kg...

Il s'agit d'autre part des travaux sans immersion (dits mention D) comme les activités de creusement de tunnels au moyen d'un tunnelier ou les tests d'étanchéité en pression des cabines d'avion.

Le certificat a pour objet d'attester de la capacité de l'entreprise, à mettre en œuvre et à maintenir les conditions nécessaires à la réalisation en sécurité des travaux hyperbares, vis-à-vis de son propre personnel mais également en fonction des risques d'exposition hyperbare, susceptibles d'être générés par les autres entreprises présentes lors de son intervention (entreprise utilisatrice ou autres entreprises extérieures). Il s'agit aussi de prévenir les risques générés par son activité vis-à-vis de ces entreprises.

La certification est donnée par un organisme accrédité notamment pas le COFRAC, sur la base de la norme NF EN ISO/CEI 17 065 : « Evaluation de la confor-

mité - Exigences pour les organismes certifiant les produits, les procédés et les services ».

La liste des entreprises qui ont fait l'objet d'une certification par l'organisme accrédité, ainsi que celles dont la certification est, le cas échéant, suspendue ou retirée, doivent être publiées au moins par le moyen d'un site internet.

L'arrêté détaille les éléments qui doivent faire l'objet d'un contrôle par l'organisme certificateur, notamment :

- l'existence ou la présence de certains documents d'organisation de l'entreprise (document unique d'évaluation des risques, manuel de sécurité hyperbare, notices de poste, documents traçant l'entretien des équipements, documents traçant l'analyse des gaz respirables...)
- les éléments ayant trait à l'organisation de l'entreprise (désignation, qualification et activité du conseiller à la prévention hyperbare, désignation des chefs d'opération hyperbare...)
- le suivi du personnel (traçabilité du suivi médical, traçabilité des expositions hyperbares...).

Par ailleurs, les modalités de certification des entreprises de travail temporaire sont également prévues par le texte.

Enfin, la procédure et les modalités de certification sont présentés en annexe 3 de l'arrêté : étapes de certification, contenu des audits sur site et sur chantier, durée des audits, exigences de formation des auditeurs.

L'annexe 1 de l'arrêté du 30 octobre 2012 relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A) qui fixait la précédente liste des travaux hyperbares soumis à certification est abrogée.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Véhicules

Arrêté du 6 décembre 2017 relatif au titre professionnel de contrôleur technique automobile de véhicule léger.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 janvier 2018, texte n° 28 (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de contrôleur technique automobile de véhicule léger (Niveau IV, Bac), enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre.

Il rappelle que conformément aux dispositions du Code du travail, une habilitation électrique symbole B1XL ou B2XL est requise pour contrôler les véhicules électriques ou hybrides, en référence à la norme NF C 18-550.

Une formation complémentaire spécifique théorique et pratique est, en outre, obligatoire pour contrôler les véhicules équipés d'un réservoir de carburant gazeux.

Arrêté du 15 janvier 2018 modifiant l'arrêté du 8 décembre 2017 relatif au titre professionnel de contrôleur technique automobile de véhicule léger.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 janvier 2018, texte n° 23 (www.legifrance.gouv.fr, 1 p.).

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

ENVIRONNEMENT

Fluides frigorigènes

Arrêté du 22 décembre 2017 portant agrément d'un organisme pour délivrer au personnel les certificats mentionnés à l'article R. 521-59 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 11 janvier 2018, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Cet arrêté porte agrément d'un organisme pour délivrer aux personnes physiques, les certificats dont elles doivent être titulaires personnellement, en application du règlement (UE) n° 2015/2066. Cette certification est nécessaire pour assurer la récupération de gaz à effet de serre fluorés contenus dans les appareils de commutation électrique.

Vient de paraître...

LES AFFECTIONS PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL : ECLAIRAGE SUR LA PRISE EN CHARGE ACTUELLE PAR L'ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS

L'Assurance maladie – Risques professionnels, Santé et travail : enjeux et actions, janvier 2018, 19 pages.

Dans ce dossier, la Direction des risques professionnels de l'Assurance maladie fait le point sur les modalités d'indemnisation des affections psychiques liées au travail et sur la typologie et le nombre de personnes prises en charge.

Les troubles psychosociaux (TPS) ou affections psychiques liées au travail se manifestent notamment sous forme de dépression, troubles anxieux ou états de stress post-traumatique. Ils résultent de l'exposition des salariés à des risques psychosociaux (RPS), c'est-à-dire des situations de travail où se rencontrent du stress et des violences internes ou externes.

La branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de l'Assurance maladie a pris en charge environ 10 000 cas de TPS au titre des accidents du travail en 2016, soit 20 fois plus que les maladies professionnelles, ce qui représente environ 1,6 % des accidents du travail avec arrêt. 10 000 cas supplémentaires pourraient être ajoutés si l'on tient compte de circonstances analogues décrites dans les déclarations d'AT par l'employeur.

Alors que la progression constante de ces chiffres est corroborée par d'autres études, le taux de reconnaissance de ces accidents est de 70 % (au lieu de 93 % pour l'ensemble des AT), en raison de la difficulté à établir pour les RPS, l'existence d'un lien « direct et essentiel » entre le trouble et l'activité professionnelle.

Aucun tableau de maladies professionnelles ne définit un cadre de présomption pour les affections

psychiques. Leur prise en charge relève du système complémentaire des affections hors tableaux, sous réserve d'un niveau de gravité suffisant (décès ou incapacité prévisible d'au moins 25 %)¹. Selon ce dispositif, 596 affections psychiques, majoritairement des dépressions, ont été reconnues comme maladies professionnelles en 2016 contre 108 en 2010.

En Europe, les affections psychiques sont prises en charge essentiellement au titre des accidents du travail. Le Danemark est le seul pays à avoir inscrit un TPS (le stress post-traumatique), dans sa liste de maladies professionnelles.

Les victimes des TPS sont majoritairement des femmes, ont en moyenne 40 ans et occupent essentiellement des postes d'employées.

La prise en charge des TPS représente un coût important (230 millions d'euros, répartis à hauteur de 175 millions pour les AT, 17 millions pour les accidents de trajet et 40 millions pour les MP) en raison notamment de la durée des arrêts de travail (112 jours en moyenne pour les TPS reconnus en AT, 400 pour les TPS reconnus en MP).

Deux types d'événements déclencheurs sont identifiés dans le rapport. Les TPS peuvent ainsi avoir pour origine un événement particulier exogène bien que lié au travail (agression, braquage...), ou servir de révélateur de conditions de travail difficiles, générant des pathologies psychiques caracté-

¹ alinéa 4 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale

Vient de paraître...

sées, décrites par le médecin dans son certificat (dépression, anxiété).

Les secteurs les plus touchés par ces affections sont ceux en lien avec le public : le médico-social, les transports, et les commerces de détail.

Une série de statistiques sont présentées dans le document:

- le nombre de TPS reconnus comme AT dans 12 secteurs d'activité en 2016 ;
- la répartition des TPS selon le secteur d'activité, étudiée à partir des données du réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles entre 2001 et 2016.

Pour aider les entreprises à prévenir les risques psycho-sociaux, la branche AT/MP propose différents moyens d'actions.

Les dossiers, brochures et affiches de l'INRS con-

tribuent à sensibiliser et à informer sur les RPS, le dépistage de ces risques, la démarche d'enquête du CHSCT à la suite d'un suicide... Les entreprises peuvent se former à la démarche, auprès de l'INRS ou faire appel à des compétences extérieures. Des actions coordonnées de prévention des RPS sont menées en région entre les Caisses et l'Anact/Aract, la DIRECCTE et les services de santé au travail.

L'accompagnement des victimes passe par l'incitation à déclarer les TPS en AT ou MP pour lutter contre la sous-déclaration, une amélioration de la détection des TPS, et une aide au retour à l'emploi, grâce notamment à la valorisation du droit à la formation.

LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS MALADES OU HANDICAPÉS

Rapport élaboré par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) – Décembre 2017 - (2 tomes).

Tome 1 -120 pages, Tome 2 -Annexes -156 pages

Les ministères en charge des Affaires sociales et du Travail ont saisi l'IGAS d'une mission visant à identifier les enjeux du maintien dans l'emploi, à évaluer l'efficacité des dispositifs actuels et à recenser les besoins, afin d'en améliorer l'efficacité.

En l'absence de données précises, l'IGAS évalue à 5 à 10 %, les salariés menacés à court terme par un risque de désinsertion professionnelle (soit 1 à 2 millions de salariés). La mission n'a fait porter son étude que sur les salariés relevant du Code du travail.

Avant de formuler des recommandations, le rapport fait un état des lieux détaillé sur les acteurs en présence, les dispositifs et les axes d'actions mis en place actuellement et sur les freins identifiés dans la mise en œuvre de ces actions.

Si les acteurs principaux de ces dispositifs sont les salariés et l'employeur, la prévention de la désinsertion mobilise également de nombreux intervenants au niveau national, régional et local, avec des logiques d'action propre. C'est notamment le cas des services de santé au travail, des organismes de protection sociale (centre de rééducation professionnelle, services sociaux des caisses de sécurité sociale...) des Fonds d'insertion des personnes handicapés, des SAMETH, des organismes paritaires de financement de la formation, des médecins (médecins traitants notamment), des services hospitaliers...

La mission souligne, en outre, que le maintien dans l'emploi s'inscrit désormais durablement dans les politiques de santé publique et non plus seulement dans la politique d'insertion des travailleurs handicapés.

La politique de désinsertion professionnelle recouvre ainsi la notion de « maintien dans l'emploi » (dans le poste ou dans l'entreprise) mais également celle de « maintien en emploi » en évoluant vers une notion de sécurisation du parcours professionnel.

A partir de ces éléments, la mission de l'IGAS émet une série de recommandations :

- orienter la politique de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) vers une sécurisation des parcours professionnels et clarifier ses

liens avec la politique d'emploi des personnes handicapées ;

- assurer une meilleure information et promouvoir l'intérêt des détections plus précoces. Il s'agit de favoriser l'implication des entreprises, valoriser le rôle des médecins traitants, améliorer les procédures de repérage et de signalement par les services sociaux ; développer le signalement vers les services extérieurs tels que les services de santé au travail et les Sameth ;
- développer le dialogue social au niveau des branches et des entreprises, en allant au-delà des accords sur l'emploi des travailleurs handicapés et en intégrant notamment la PDP dans les objectifs de négociation sur la qualité de vie au travail et la santé au travail, sur la gestion des âges et sur la gestion de la compétence prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- faciliter l'accès rapide aux dispositifs de droit commun d'aide à la reconversion (notamment favoriser l'accès à la formation professionnelle...);
- renforcer la mobilisation des services de santé au travail et en renforcer le pilotage, afin de favoriser leur alignement sur les grands objectifs des politiques publiques. Il s'agit de favoriser le flux d'informations entre caisses de sécurité sociale et services de santé au travail (SST) et le développement dans les SST d'équipes pluridisciplinaires de prévention de la PDP ;
- développer les interventions des organismes de Sécurité sociale. Il s'agit d'assurer une meilleure information des médecins traitants, d'aider les services hospitaliers à mettre en place des équipes dédiées à l'accompagnement du retour au travail après des arrêts longs, et de mettre en place une indemnité journalière de préparation de retour à l'emploi.

Questions parlementaires

POLLUTION DANS LES ENCEINTES FERROVIAIRES SOUTERRAINES ET RISQUES SANITAIRES ASSOCIÉS CHEZ LES TRAVAILLEURS

Question n° 01374 du 28 septembre 2017

Mme Laurence Cohen interroge Mme la ministre, auprès du ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports sur la pollution dans les métros et les RER, des réseaux RATP et SNCF.

Plusieurs rapports alertent depuis des années sur la présence très élevée de particules fines (PM10) dans les couloirs, les tunnels des métros et RER franciliens.

Tout dernièrement, le réseau de surveillance de la qualité de l'air de l'environnement souterrain (SQUALES) mis en place par la RATP révèle que l'air est dix fois plus pollué qu'à l'extérieur. Les chiffres montrent, en effet, que les concentrations de particules fines sont largement supérieures aux valeurs limites (50 µg/m³) en vigueur pour l'extérieur.

Cette pollution a bien évidemment un impact sur la santé des 28 000 agents RATP et SNCF qui y travaillent quotidiennement ainsi que sur celle des usagers.

Quelques jours après les assises de la mobilité et la journée du transport public, elle lui demande ce qu'elle entend faire, non seulement pour améliorer la ventilation souterraine, moderniser et nettoyer les systèmes de freinage qui émettent des particules, mais surtout pour modifier l'article R. 4222-10 du Code du travail qui ne permet pas à ces salariés d'exercer leur droit de retrait, pour cause d'exposition à la pollution, faute de normes.

Elle lui rappelle également la décision n° 394254 du Conseil d'État, en date du 12 juillet 2017, qui invite le gouvernement à prendre des mesures urgentes notamment pour réduire la pollution dans les transports.

Considérant le nombre élevé de décès par an causés par la pollution, elle lui rappelle qu'il s'agit qu'une question de santé au travail, de santé publique, et que le scandale de l'amiante doit aujourd'hui permettre d'éviter certaines erreurs, liées à l'inaction.

Réponse. Les ministères chargés de l'environnement, de la santé et du travail ont missionné, en 2011, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), pour une expertise portant sur la pollution chimique de l'air dans les enceintes ferroviaires souterraines et les risques sanitaires associés chez les travailleurs.

Dans son avis publié en 2015, l'Agence conclut à l'existence d'un risque sanitaire respiratoire et cardiovasculaire lié à l'exposition chronique de certains travailleurs aux particules de l'air des enceintes ferroviaires souterraines.

Les données scientifiques sont cependant encore insuffisantes pour recommander une valeur limite d'exposition à long terme sur des critères strictement sanitaires. L'ANSES suggère toutefois d'élaborer une valeur limite de gestion et de renforcer la surveillance sur les réseaux.

La redéfinition de la valeur limite d'exposition professionnelle aux poussières alvéolaires de l'atmosphère inhalée relève du ministère chargé du travail, qui est saisi à ce sujet, en lien avec le ministère chargé de la Santé.

Le ministère de la transition écologique et solidaire contribue également, pour sa part, à des actions visant à améliorer la qualité de l'air dans les enceintes ferroviaires souterraines. Une phase expérimentale, destinée à tester le protocole de mesure élaboré par les services du ministère afin de surveiller la qualité de l'air dans ces lieux de manière harmonisée, sera mise en œuvre d'ici la fin de l'année, permettant d'affiner et de valider ce protocole avec l'ensemble des opérateurs. Cette action permettra de mieux apprécier la qualité de l'air dans les enceintes ferroviaires souterraines d'une manière générale.

Par ailleurs, les opérateurs ont d'ores et déjà engagé des mesures visant à limiter les émissions relevant de leur activité. Ainsi la RATP a adapté depuis plusieurs années ses commandes de matériel roulant pour favoriser les systèmes de freinage moins émissifs et le remplacement progressif des véhicules utilisés pour les travaux de maintenance des infrastructures par des engins plus respectueux de la qualité de l'air est en cours lorsque cela est possible.

**Réponse publiée au JO « Sénat » (Q) du 11
janvier 2018 - p. 121.**

VALIDITÉ D'UNE CLAUSE D'INTERPRÉTARIAT DANS LE CADRE D'UN DÉTACHEMENT DE SALARIÉS

Conseil d'Etat, 2^{ème} et 7^{ème} chambres réunies, 4 décembre 2017, pourvoi n° 413366

Dans le cadre d'une procédure de passation d'un marché public de travaux pour un lycée, une région introduit une clause d'interprétariat en matière de protection sociale et de prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé. Cette clause imposait aux entreprises qui entendaient se porter candidates, de prévoir le recours à un interprète qualifié pour exposer les droits sociaux dont disposent les travailleurs étrangers et les règles de sécurité qu'ils devraient respecter sur le chantier.

Le préfet de région estimant que la clause était contraire au principe de libre concurrence et comportait un caractère discriminatoire, a saisi le juge des référés du tribunal administratif, aux fins d'annuler la procédure et de supprimer la clause d'interprétariat.

Il estimait d'une part, que le recrutement d'un interprète aurait nécessairement un coût pour le titulaire et dissuaderait le recrutement de travailleurs étrangers au profit des travailleurs français. D'autre part, les exigences posées par l'acheteur constituaient un manquement aux principes communautaires garantissant la liberté de circulation des travailleurs et la libre prestation de service.

Le tribunal administratif statuant en référé a rejeté cette demande.

Les juges ont soulevé dans un premier temps, que ces clauses, qui avaient pour double objectif, la protection sociale des salariés et la sécurité des

travailleurs sur le chantier, étaient liées à l'objet du marché et pouvaient donc être introduites par l'acheteur public.

Dans un second temps, ils ont relevé que le caractère discriminatoire de la clause ne pouvait pas être retenu dès l'instant où ces stipulations contractuelles s'appliquaient, dans les mêmes termes, à toutes les entreprises candidates, quelle que soit leur nationalité.

En conséquence, le tribunal administratif avait admis l'introduction de ces clauses d'interprétariat, en rappelant l'obligation de prévention et de vigilance du maître d'ouvrage en matière d'application de la législation du travail et son rôle central en ce qui concerne la sécurité sur le chantier

Le ministre de l'intérieur forme alors un pourvoi en cassation contre cette décision.

Le Conseil d'Etat relève que c'est par une appréciation souveraine que le tribunal administratif a retenu que les clauses d'interprétariat introduites par l'acheteur public présentaient bien un lien avec l'objet du marché de travaux publics.

Le Conseil d'Etat rappelle également que le maître d'ouvrage est tenu, en vertu notamment de l'article L. 4531-1 du Code du travail, de s'assurer que les travailleurs qui interviennent sur le chantier sont en mesure de réaliser les travaux dans des conditions de sécurité suffisantes. Il a

l'obligation de mettre en œuvre les principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

Pour le Conseil d'État, la clause prévoyant le recours à un interprète qualifié, pour s'assurer de la bonne compréhension des mesures de sécurité par les travailleurs étrangers sur un chantier, dans ce cadre, répond à un objectif d'intérêt général lié à la protection des travailleurs, sans aller au-delà de ce qui est nécessaire et peut donc être justifiée.

Toutefois, il souligne que ces clauses d'interprétariat doivent être appliquées sans occasionner de coûts excessifs au titulaire du marché.

Dans le [communiqué](#) accompagnant la décision du Conseil d'État, il est fait mention que les clauses d'interprétariat ne doivent pas être confondues avec les clauses dites « Molière » qui visent à imposer l'usage exclusif du français sur les chantiers (clause strictement interdite).

RESPONSABILITÉ DES ORGANISMES NOTIFIÉS EN CAS D'ERREUR D'INTERPRÉTATION D'UNE NORME HARMONISÉE

Cour de cassation (première chambre civile), 22 novembre 2017, pourvoi n°16-25807

Un fabricant a été chargé par un client, de concevoir huit plates-formes élévatrices de personnel (PEMP).

Ce type d'équipement de travail constitue, au sens de la réglementation, un appareil de levage de personnes présentant un danger de chute verticale supérieure à 3 mètres. En tant que tel, il devait faire l'objet d'une procédure de conformité particulière, nécessitant le recours à un organisme notifié.

Dans ce contexte, le fabricant a conçu une nacelle prototype, conformément à une norme harmonisée de type C, la norme NF EN 280. A la suite de cela, un organisme notifié a conclu à l'absence de réserves bloquantes au regard des paramètres de conformité à la norme européenne NF EN 280. Dès cet instant, le fabricant a débuté la production des sept PEMP restantes.

Il a livré ensuite les huit PEMP à son client.

Quelques mois plus tard, l'organisme notifié a délivré au fabricant une attestation d'examen CE de type¹.

¹ L'examen CE de type est la procédure, limitée à certaines machines, par laquelle un organisme notifié constate et atteste qu'un modèle représentatif d'une machine est conforme aux dispositions de conception applicables. L'organisme délivre une attestation d'examen CE de type pour le modèle examiné et le fabricant peut alors le fabriquer en série, en respectant les solutions définies dans sa documentation technique validée par l'organisme notifié, apposer le marquage CE et établir une déclaration CE de conformité (qui fera référence à l'attestation d'examen CE de type).

Par la suite, l'acquéreur des PEMP a mandaté un bureau de contrôle qui, sur simple contrôle visuel, a relevé une non-conformité à la norme harmonisée, au titre du dimensionnement des chaînes de levage. Malgré ce rapport de contrôle, l'organisme notifié a confirmé l'attestation de conformité qu'il avait délivrée, quelques mois auparavant.

Tenu de mettre en conformité les PEMP, le fabricant a assigné en responsabilité, l'organisme notifié devant le tribunal de commerce, afin d'obtenir le dédommagement des coûts liés à la remise aux normes (près de 115.000 €).

Le tribunal de commerce a fait droit à la demande du fabricant.

Il a notamment constaté que l'organisme notifié avait commis une faute dans l'interprétation de la norme NF EN 280, entraînant ainsi sa responsabilité dans les coûts complémentaires de mise aux normes des PEMP.

L'organisme notifié a interjeté appel de ce jugement et la cour d'appel a, sur ce sujet, infirmé le jugement rendu par le tribunal de commerce.

Elle a retenu l'absence de lien de causalité entre la mise en production, par le fabricant, des PEMP livrées et la délivrance postérieure de l'attestation d'examen CE de type. Pour la cour d'appel, le fabricant avait pris seul, au vu des résultats des premiers essais pratiqués par l'organisme notifié, le risque de la non-conformité qui lui avait valu de financer les travaux de mise aux normes qui avaient suivi.

Le fabricant forme alors un pourvoi en cassation.

Il soutenait que l'organisme notifié avait commis une faute en procédant à des premiers essais et en validant le prototype, sur la base d'une interprétation incorrecte de la norme NF EN 280. Or, cette erreur, par ailleurs reconnue dans un courriel adressé par l'organisme notifié lui-même, avait été à l'origine du lancement de la production des PEMP qui s'étaient révélées non-conformes. Dès lors, pour le fabricant, la cour d'appel ne pouvait exclure le lien de causalité entre la faute de l'organisme notifié et le préjudice qu'il avait subi. En effet, sans cette erreur il n'aurait pas lancé la production des sept autres PEMP et n'aurait pas eu à assumer les coûts de leur remise aux normes.

Le fabricant arguait également du fait que la responsabilité de l'organisme notifié aurait été engagée dans les mêmes conditions, même s'il avait attendu la délivrance de l'attestation de conformité, pour décider de mettre en production les sept autres PEMP. En effet, selon lui, le lancement de la production des PEMP après la délivrance de l'attestation de conformité, ne lui aurait pas évité de s'exposer aux coûts de remise aux normes des nacelles, car le défaut de conformité était dû à une erreur grave d'interprétation de la norme NF EN 280 par l'organisme notifié, dès la phase d'essais du prototype.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel.

Elle relève qu'une erreur d'interprétation de la norme NF EN 280 que ce soit, lors de l'examen du prototype ou lors de la délivrance de l'attestation de conformité, avait bien été constatée par les juges du fond.

Par conséquent le lien de causalité entre la mise en production par l'entreprise, des nacelles, leur livraison au client et la délivrance postérieure, par l'organisme notifié, de l'examen de conformité aux normes européennes était bien établi.

Les juges retiennent que sans l'erreur commise par l'organisme notifié dès la validation du prototype, le fabricant n'aurait pas lancé la production des nacelles.

Par conséquent la mauvaise exécution de ses obligations, par l'organisme notifié, entraînait la mise en jeu de sa responsabilité contractuelle et pouvait engendrer des dommages-intérêts en compensation.

PRÉSENCE DE COLLABORATEURS À UNE RÉUNION DU CHSCT ET DELIT D'ENTRAVE

Cour de cassation (chambre criminelle), 28 novembre 2017, pourvoi n° 16-86138

Lors de la réunion d'un comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT), l'employeur était accompagné par le directeur des ressources humaines et cinq directeurs d'établissements, sans autorisation préalable des membres du CHSCT.

Ces personnes ont tenté de faire pression sur les membres du CHSCT, pour qu'ils reviennent sur leur décision de désigner un expert, suite à la constatation d'un risque grave.

Malgré cette situation, les membres du CHSCT ont voté le recours à l'expertise.

A la suite d'un procès-verbal dressé par l'inspection du travail, l'employeur et ses collaborateurs ont été poursuivis pour délit d'entrave en raison des circonstances de la tenue de cette réunion du CHSCT.

En première instance, le tribunal correctionnel a retenu que la surreprésentation du personnel de la direction constituait une tentative de porter atteinte au fonctionnement normal du comité.

Ce jugement a été confirmé par la Cour d'appel qui a précisé que la présence des membres de la direction aurait dû être validée par l'accord de l'ensemble des membres du CHSCT.

Dès lors, la cour d'appel a condamné respectivement l'entreprise, le directeur général et le directeur des ressources humaines à une amende de 5000, 1500 et 1000 euros².

Les trois prévenus forment alors un pourvoi en Cassation.

Ces derniers reprochaient à la Cour d'appel de n'avoir pas suffisamment caractérisé l'existence d'une atteinte au fonctionnement régulier du CHSCT. Ils invoquaient notamment le fait que le comité avait bien voté le recours à l'expertise et que par conséquent, le CHSCT n'avait pas été empêché d'exercer ses prérogatives.

La chambre criminelle de la Cour de cassation confirme néanmoins, la solution retenue par la Cour d'appel en énonçant que la surreprésentation des membres de la direction avait constitué une tentative de porter atteinte au fonctionnement normal du comité, peu important que les membres de celui-ci aient résisté aux pressions et voté le recours à l'expertise.

A noter : l'article L. 2315-21 du Code du travail prévoit la possibilité lors des réunions du futur comité social et économique pour l'employeur de se faire assister par des collaborateurs. Toutefois les collaborateurs ne pourront être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

² Depuis la loi Macron du 6 août 2015, le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT n'est plus puni par une peine d'emprisonnement.

CONSTATATION PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL DE MANQUEMENTS D'UN EMPLOYEUR AUX RÈGLES DE SÉCURITÉ

Cour de cassation (chambre criminelle), 12 décembre 2017, pourvoi n°17-81320

Deux agents de l'inspection du travail ont effectué des contrôles successifs au sein d'une entreprise.

Lors du 1^{er} contrôle, l'inspecteur du travail a tout d'abord constaté que l'employeur ne respectait pas les mesures de sécurité relatives aux travaux sur les toitures et qu'il était, de surcroît, en état de récidive légale.

Il a relevé que l'employeur n'avait pas mis en place pendant des travaux temporaires en hauteur, les équipements de protection collective garantissant la sécurité des salariés contre les risques de chute. En effet, des échelles, escabeaux ou marchepieds étaient utilisés par les travailleurs, dans des conditions non conformes aux règles de sécurité.

Enfin, pendant la durée de l'affichage du permis de construire, le chef d'entreprise n'avait pas apposé un panneau mentionnant son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse.

A la suite de cela, le chef d'entreprise a été poursuivi pour les différents manquements aux règles d'hygiène et de sécurité au travail relevés.

Les juges du fond et la cour d'appel ont condamné le chef d'entreprise à trois mois d'emprisonnement avec sursis et deux amendes de 2000 € et 3000 €, pour infraction à la législation régissant l'hygiène et la sécurité du travail et pour défaut d'affichage des noms et adresse d'un entrepreneur travaillant sur un chantier.

Le chef d'entreprise forme alors un pourvoi en Cassation en contestant la validité des procès-verbaux établis par l'inspecteur du travail ayant servi de base aux poursuites. En particulier, il faisait valoir que l'inspecteur du travail avait émis des réserves quant à l'état réel des protections lors d'une 2^{ème} visite qui avait eu lieu quelques mois avant la première.

La chambre criminelle de la Cour de cassation rejette le pourvoi.

Les juges constatent tout d'abord, que s'il subsistait une incertitude sur l'état réel des protections lors de la 2^{ème} visite opérée par l'inspection du travail, il n'y avait pas de doute quant à la non-conformité de ces installations aux règles de sécurité, relevée lors de la 1^{ère} visite.

Or, c'est sur le procès-verbal établi lors de cette 1^{ère} visite, que s'était fondée la cour d'appel pour établir l'infraction aux règles de sécurité.



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