

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 3 – Mars 2019

## PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Recommandation de bonne  
pratique de la Haute  
autorité de santé (HAS)

Page 3

## JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Un décret précise les  
modalités des procédures  
d'urgence et des mesures  
pouvant être mises en œuvre  
par l'inspection du travail

Page 12

## AMIANTE

Un décret repousse la date  
d'entrée en vigueur des  
dispositions relatives au  
repérage avant travaux

Page 15

## RADON

Un arrêté fixe les modalités  
de gestion du radon dans  
certains ERP

Page 18

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin  
d'information

Arrêté

CODE  
DU  
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL  
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

Arrêtés, circulaires

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

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

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

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 23 février 2007

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

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la réglementation relative aux transports de marchandises dangereuses

Journal officiel  
de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

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

CIRCULAIRE

## Sommaire

<b>Focus</b> _____	<b>3</b>
Recommandation de bonne pratique de la Haute autorité de santé (HAS) - Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs.	
<b>Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)</b> _____	<b>9</b>
Prévention - Généralités _____	9
Organisation – Santé au travail _____	14
Risques chimiques et biologiques _____	15
Risques physiques et mécaniques _____	18
<b>Textes officiels relatifs à l’environnement, la santé publique et la sécurité civile</b> _____	<b>19</b>
Environnement _____	19
<b>Jurisprudence</b> _____	<b>21</b>
Accident survenu pendant la pause déjeuner : qualification d’accident de travail. Harcèlement moral – Responsabilité de l’employeur.	

# focus

## Recommandation de bonne pratique de la Haute autorité de santé (HAS) - Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs

Décision n° 2019.0020/DC/SBPP du 6 février 2019 du collège de la HAS portant sur l'adoption de la recommandation de bonne pratique intitulée « Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs »

[https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2019-02/reco271\\_recommandations\\_maintien\\_en\\_emploi\\_v1.pdf](https://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2019-02/reco271_recommandations_maintien_en_emploi_v1.pdf)

En France, près de 15 % des salariés continuent de travailler avec une ou plusieurs maladies chroniques (diabète, cancer, asthme, troubles de santé mentale, maladies infectieuses transmissibles). En général, les employeurs, mais également les professionnels de santé au travail, les médecins traitants et plus généralement tous les acteurs du maintien dans l'emploi, ont conscience que de telles maladies peuvent être associées à un risque accru d'incapacité professionnelle, de limitation de l'activité, de perte d'emploi, d'absentéisme au travail. Or, ils n'envisagent pas toujours le risque de désinsertion professionnelle qui peut également y être associé. Les acteurs du maintien dans l'emploi doivent donc être particulièrement vigilants face à la présence de maladies chroniques.

Le développement de l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle et dans le maintien en emploi est par ailleurs une priorité dans les politiques publiques. Il constitue l'une des lignes directrices du troisième Plan santé au travail 2016-2020 définies par les partenaires sociaux. Son importance a également été soulignée par le récent rapport de Mme Charlotte Lecocq sur la santé au travail.

C'est dans ce contexte que l'élaboration d'une recommandation de bonne pratique (RBP) sur ce thème a été demandée à la HAS conjointement par la Société française de médecine du travail (SFMT), la Caisse nationale d'Assurance maladie (CNAM) et la Direction générale du travail (DGT).

**La Haute Autorité de santé (HAS)** est une autorité publique indépendante à caractère scientifique, créée par la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance maladie. Elle vise à assurer aux personnes un accès pérenne et équitable à des soins et des accompagnements pertinents, sûrs et efficaces. Elle travaille aux côtés des pouvoirs publics, avec des professionnels pour optimiser leurs pratiques et leurs organisations, et au bénéfice des usagers pour renforcer leurs capacités à faire leurs choix.

Elle a notamment pour missions de produire des recommandations et des outils favorisant leur utilisation par les professionnels de santé. L'objectif est d'informer les professionnels de santé et les patients et usagers du système de santé sur l'état de l'art et les données acquises de la science afin d'améliorer la prise en charge et la qualité des soins.

Publiée le 15 février 2019, la RBP pour prévenir la désinsertion professionnelle des travailleurs s'adresse principalement aux professionnels des services de santé au travail, mais peut aussi éclairer les autres professionnels du champ du maintien en emploi (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), organismes de placement spécialisé - Cap Emploi).

Enfin, cette recommandation peut intéresser tous les employeurs et tous les acteurs du milieu de travail.

---

### Objectifs et champ d'application des recommandations de bonne pratique de la HAS

La RBP a notamment pour objectifs de proposer un socle commun pour prévenir la désinsertion professionnelle, de contribuer au maintien en emploi des travailleurs ayant un ou plusieurs problèmes de santé et d'améliorer la lisibilité et la cohérence de la prise en charge des personnes en risque de désinsertion professionnelle.

Il convient de noter que la RBP concerne la prise en charge individuelle en matière de maintien en emploi. Elle doit donc être utilisée en complément de toutes les actions collectives de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail, et d'information des travailleurs sur leurs risques et leur suivi de santé. Tel que le précise la HAS, les actions de maintien en emploi qui font l'objet des recommandations peuvent être assimilées à une logique de prévention secondaire ou tertiaire centrée sur les situations individuelles de ces travailleurs, en complément des actions de prévention primaire menées par ailleurs.

Cette recommandation est ainsi l'occasion de faire le lien avec les dispositions réglementaires applicables en la matière auxquelles elle apporte diverses précisions.

---

### Le maintien dans l'emploi au cœur des missions des services de santé au travail

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils doivent notamment conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs<sup>1</sup>.

En complément, l'article R. 4623-1 du Code du travail précise que le médecin du travail :

- participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, au service de la prévention et du maintien en emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

Les protocoles écrits permettant aux membres de l'équipe pluridisciplinaire d'agir, doivent par conséquent préciser les éléments de vigilance à recueillir par chaque professionnel de santé, en vue du maintien dans l'emploi.

Comme le précise la RBP de la HAS, ces dispositions ont pour objectifs, au-delà des actions collectives et des conseils en prévention primaire déployées par les équipes de santé au travail, de favoriser d'abord l'adaptation des postes de travail occupés par les travailleurs, puis par la suite, de favoriser leur reclassement au sein de l'entreprise, en priorité en cas d'inaptitude.

---

### Le suivi individuel de l'état de santé des salariés, un outil de prévention favorisant le maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi ne se limite pas aux salariés en arrêt de travail, mais s'envisage tout au long du parcours professionnel. Les dispositions prévues par la réglementation relative au suivi individuel de l'état de santé et, en particulier, la réalisation par le médecin du travail ou par un professionnel de santé, lors de

---

<sup>1</sup>Art. L. 4622-2 du Code du travail.

la prise de poste puis périodiquement, de visites obligatoires pour tous les salariés, contribuent par conséquent au maintien dans l'emploi, que celles-ci soient réalisées dans le cadre d'un suivi « classique » par le biais des visites d'information et de prévention (VIP)<sup>2</sup>, dont les modalités peuvent être adaptées pour certaines catégories de travailleurs, ou d'un suivi individuel renforcé (SIR)<sup>3</sup>.

En dehors de ces examens, le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant, à son initiative, celle du salarié ou de l'employeur. À cet égard, pour favoriser le maintien dans l'emploi, il est essentiel de préciser au médecin les motifs à l'origine de la demande de visite.

---

## L'importance des visites de pré-reprise et de reprise

### La visite de pré-reprise

L'article R. 4624-29 du Code du travail précise que : « En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur ».

En cas d'arrêt de travail, les visites de pré-reprise et de reprise sont essentielles<sup>4</sup>, dans la mesure où elles ont pour objectif d'anticiper la reprise. Il convient toutefois de noter que :

- ces visites sont prévues pour les travailleurs « en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois », mais rien n'interdit que des visites de pré-reprise puissent être organisées pendant l'arrêt de travail, avant l'échéance des 3 mois, pour anticiper le retour de l'agent à son poste de travail ;
- bien que le Code du travail ne prévoit pas de visite de pré-reprise « à l'initiative » du médecin du travail, rien n'interdit à celui-ci, d'informer le travailleur en arrêt de travail, ainsi que lors de chaque visite médicale, de la possibilité de solliciter une telle visite.

A noter : le rapport relatif à la prévention, l'efficacité, l'équité et la maîtrise des arrêts de travail<sup>5</sup>, propose d'inscrire dans la réglementation que la visite de pré-reprise doit avoir lieu le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois après le début de l'arrêt de travail. En effet, une reformulation de l'article R. 4624-29 du Code du travail paraît nécessaire pour donner au médecin du travail, qui sera informé de la situation médicale du salarié (avec son accord), la possibilité de déclencher cette visite dès qu'il l'estime nécessaire.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et des adaptations du poste de travail, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle. Ces recommandations peuvent être discutées avec l'employeur et le médecin conseil, sauf si le travailleur s'y oppose.

En complément de ces dispositions réglementaires, la HAS précise dans sa RBP qu'un plan de retour au travail ou de maintien en emploi doit être élaboré avec le travailleur et les autres acteurs concernés (employeur, professionnels de santé, etc.) ; le travailleur doit être informé, orienté et accompagné tout au long du processus. Le maintien en emploi comprend des mesures individuelles ainsi que des mesures concernant l'environnement de travail. Une stratégie progressive doit être adoptée, visant d'abord le maintien au poste antérieur avec des aménagements temporaires ou durables.

À défaut un reclassement vers un autre poste de l'entreprise ou une reconversion dans une autre entreprise doivent être recherchés.

---

<sup>2</sup>Art. R. 4624-11 du Code du travail.

<sup>3</sup>Art. R. 4624-24 du Code du travail.

<sup>4</sup>§ 2.1 du texte des recommandations.

<sup>5</sup>Rapport établi par Monsieur Bérard, directeur des ressources humaines du groupe Safran, le Professeur Oustric, médecin généraliste et professeur des universités, et Monsieur Seiller, conseiller-maître à la Cour des comptes et publié en février 2019.

### La visite de reprise

Elle doit pour sa part être réalisée par le médecin du travail, notamment après une absence pour cause de maladie professionnelle (MP) et une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise la visite de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise.

Cet examen de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de reprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude<sup>6</sup>.

Comme le précise la RBP :

- si la visite de reprise est prévue obligatoirement après 30 jours d'arrêt de travail, rien n'empêche l'employeur et le travailleur de solliciter une visite auprès du médecin du travail après la reprise à la suite d'un arrêt plus court. Cette visite doit alors être considérée comme une visite à la demande.

---

## Les préconisations du médecin du travail

### Aménagements, adaptations, transformations du poste de travail

Lors de chaque visite médicale, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. Pour favoriser le maintien dans l'emploi, ces préconisations que l'employeur est tenu de mettre en œuvre sous peine d'engager sa responsabilité, doivent être claires, précises, tracées et discutées<sup>7</sup>.

L'inaptitude au poste de travail ne pourra être prononcée que lorsqu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste<sup>8</sup>, étant précisé que celle-ci doit s'accompagner d'une réflexion sur l'employabilité du salarié au-delà de son poste antérieur.

La RBP précise que l'avis d'inaptitude doit, sauf cas particuliers (lorsque tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou lorsque l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement<sup>9</sup>), mentionner systématiquement, les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et indiquer sa capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté<sup>10</sup>. L'évaluation des capacités restantes doit être la plus précise et la plus complète possible, en cohérence avec l'état de santé du salarié. En effet, elles conditionnent à la fois le périmètre dans lequel l'employeur doit chercher un reclassement, mais également l'employabilité future du salarié en cas de licenciement. L'utilisation d'une des mentions expresses relatives à l'impossibilité de reclassement exonère l'employeur de tout reclassement.

---

6 Art. R. 4624-31 et R. 4624-32 du Code du travail.

7 Art. L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail.

8 Art. L. 4624-4 du Code du travail.

9 Art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail.

10 Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail.

Enfin, précisons que si l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, le salarié doit participer loyalement au processus de maintien dans l'emploi. De même, le médecin du travail doit répondre aux sollicitations de l'employeur pour l'aider à remplir ses obligations en matière de santé au travail et de maintien en emploi.

#### Le temps partiel thérapeutique et la reprise de travail léger

Parmi les autres préconisations envisageables, le temps partiel thérapeutique ou la reprise de travail léger peuvent être proposés aux salariés. Ces deux dispositifs sont prescrits par le médecin traitant. Le temps partiel thérapeutique peut être prescrit, afin de permettre un aménagement du temps de travail. Il sera proposé lorsque le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé ou si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle.

La reprise de travail léger est pour sa part proposée aux personnes en arrêt à la suite d'un accident du travail ou d'une MP<sup>11</sup>. Celle-ci permet un aménagement du temps de travail et/ou de la charge de travail. La RTL sera autorisée par le médecin traitant si elle est reconnue par le médecin-conseil de la CPAM comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.

Lorsque l'un de ces deux dispositifs est accepté par l'employeur, il appartiendra au médecin du travail de déterminer concrètement et précisément les aménagements de poste à effectuer.

#### La mise en invalidité

Le travailleur qui présente une invalidité réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail ou de gain peut bénéficier d'une pension d'invalidité<sup>12</sup>. Le versement d'une telle pension, atteste de l'impossibilité du travailleur à retrouver sa capacité de travail initiale mais ne lui interdit pas de travailler, notamment sur un poste adapté. Dans ce cadre-là, le médecin du travail peut notamment préconiser des aménagements du temps de travail pour favoriser le maintien durable en emploi et éviter toute altération supplémentaire de la santé du travailleur.

#### Transmission des préconisations du médecin du travail à l'employeur

Enfin, il convient de noter que des dispositions spécifiques sont prévues, concernant la transmission des préconisations du médecin du travail, en fonction du contexte.

Ainsi, **lorsque la visite a lieu en dehors du temps de travail**, le Code du travail ne précise pas si les préconisations du médecin du travail doivent, quand le salarié ne le souhaite pas, être tout de même transmises à l'employeur alors que ce dernier n'a pas été informé de cette visite. En effet, la possibilité pour le salarié de s'opposer à ce que les recommandations du médecin du travail soient transmises à l'employeur, n'est explicitement prévue que dans le cadre des visites de pré-reprise<sup>13</sup>.

**En revanche, pour les autres visites, y compris les visites à la demande**, aucun texte ne prévoit la possibilité pour un salarié de s'opposer à ce que les préconisations du médecin du travail soient transmises à l'employeur. Cependant, la HAS précise que, pour ne pas perdre la confiance d'un travailleur, le médecin s'efforcera de préserver les règles éthiques de la médecine en privilégiant le lien de confiance qu'il a avec celui-ci, tout continuant à le conseiller.

Par ailleurs, la HAS insiste sur le fait que les visites à la demande de l'employeur ne favoriseront le maintien dans l'emploi que si l'employeur informe tant le médecin du travail, que le salarié, des raisons de sa demande.

---

<sup>11</sup>Art. L. 433-1 du Code de la sécurité sociale.

<sup>12</sup>Art. L. 341-1 et R. 341-2 du Code de la sécurité sociale.

<sup>13</sup>Art. R. 4624-30 du Code du travail.





# Textes officiels

## santé et sécurité au travail

### Prévention Généralités

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

##### Compensation

**Instruction n° DSS/2C/2019/54 du 14 mars 2019 relative à la mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente.**

Ministère chargé de la Santé  
([www.circulaires.legifrance.gouv.fr](http://www.circulaires.legifrance.gouv.fr) – 29 p.).

Sous certaines conditions, la loi instaure des mécanismes de compensation au bénéfice des salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les travailleurs justifiant d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT), sous certaines conditions.

À cette possibilité, s'est ajoutée, sans pour autant s'y substituer, un deuxième dispositif de compensation mis en place par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, qui a instauré le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Ce compte permettait de comptabiliser

sous forme de points (utilisables à différentes fins), les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité, au-delà des seuils après application des mesures de protection collective et individuelle, acquiert du fait de cette exposition.

Avec l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, 4 facteurs sont sortis du champ d'application du « compte pénibilité » devenu compte professionnel de prévention (C2P) (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux). En matière de compensation, ces facteurs relèvent désormais exclusivement du dispositif de départ anticipé initialement prévu avec quelques aménagements.

L'instruction du 14 mars 2019 apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif par les organismes de sécurité sociale, particulièrement s'agissant des nouvelles règles applicables aux victimes de MP liées aux 4 facteurs de risques sortis du compte.

Elle annule et remplace la circulaire n° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite à raison de la pénibilité.

##### Réparation

**Circulaire CNAM/DRP CIR-8/2019 du 22 mars 2019 relative à la revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2019 des rentes accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que des indemnités en capital.**

Caisse nationale d'assurance maladie  
(<http://www.mediam.ext.cnams.fr/cgi-ami/aurweb/ACIRCC/MULTI-4.p.>)

## Tarifification

Circulaire CNAM/DRP CIR-7/2019 du 7 mars 2019 relative à la convention nationale d'objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de distribution, location et réparation de matériel de BTP et de manutention (DLR).

Caisse nationale d'assurance maladie  
(<http://www.mediam.ext.cnams.fr/cgi-ame/aurweb/ACIRCC/MULTI-22.p.>)

Cette circulaire diffuse le texte de la CNO spécifique aux activités de distribution, location et réparation de matériel de BTP et de manutention (DLR), signée le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Les objectifs prioritaires de prévention sont :

- Supprimer ou, à défaut, diminuer les risques liés à l'exposition des salariés aux produits dangereux, en particulier :
  - . composés organiques volatils (COV) ;
  - . solvants, peintures et diluants ;
  - . gaz d'échappement ;
  - . poussières (fibres d'amiante, de céramiques, d'aluminium, de ponçage...).
- Réduire les risques pour les membres supérieurs en favorisant l'utilisation d'outillages adaptés et performants.
- Réduire les risques liés aux manutentions manuelles et aux postures de travail.

Les mesures prioritaires à retenir quant aux objectifs choisis sont :

- Les moyens de captage à la source (gaz d'échappement et autres COV, solvant...).
- L'équipement en matériel de vidange par aspiration des véhicules utilitaires effectuant les opérations de vidange sur chantier.
- Les moyens de manutention adaptés à l'activité (grues d'atelier, chariots élévateurs, potence, ...) et l'aménagement de sols et de voies de circulation permettant d'effectuer les manutentions en sécurité.
- Les équipements permettant de travailler à bonne hauteur : tables élévatrices pour les plus petites machines, ponts élévateurs adaptés aux plus gros engins.
- Les outillages adaptés aux travaux à effectuer et permettant de réduire les efforts aussi bien en atelier que sur chantier.

## LIEUX DE TRAVAIL

### Conception

Décret n° 2019-184 du 11 mars 2019 relatif aux conditions d'application de l'ordonnance n° 2018-937 du 30 octobre 2018 visant à faciliter la réalisation de projets de construction et à favoriser l'innovation.

Ministère chargé du Logement. Journal officiel du 12 mars 2019, texte n° 23 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 5 p.).

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, en application de l'ordonnance n° 2018-937 du 30 octobre 2018 visant à faciliter la réalisation de projets de construction et à favoriser l'innovation, les maîtres d'ouvrage sont autorisés à déroger à certaines règles de construction notamment dans les établissements recevant des travailleurs et à mettre en œuvre une solution d'effet équivalent, lorsqu'ils apportent la preuve :

- que cette solution parvient à des résultats équivalents à ceux découlant de l'application des règles de droit commun ;
- et que les moyens mis en œuvre présentent un caractère innovant d'un point de vue technique ou architectural.

Le caractère équivalent de la solution proposée doit être attesté par un organisme tiers, indépendant de l'opération.

Pris en application de cette ordonnance, le décret n° 2019-184 du 11 mars 2019 apporte des précisions sur :

- **Les moyens réputés innovants**

Il s'agit de ceux, qui, d'un point de vue technique et architectural, ne sont pas pris en compte dans les règles de construction en vigueur.

- **Les règles de construction auxquelles le maître d'ouvrage peut déroger**

Neuf domaines dans lesquels l'innovation a vocation à trouver sa place ont été retenus :

- sécurité et protection contre l'incendie ;

À noter : parmi les règles de construction auxquelles le maître d'ouvrage peut, sous certaines conditions, être autorisé à déroger, figurent notamment les règles relatives à la résistance au feu et au désenfumage des bâtiments d'habitation fixées par l'arrêté du 31 janvier 1986 portant règlement de sécurité-incendie des bâtiments d'habitation, ainsi que les règles relatives à la résistance au feu et au désenfumage des établissements destinés à recevoir des travailleurs prévues par l'arrêté du 5 août 1992. Les établissements recevant du public (ERP) ont été exclus du champ d'application du décret en matière de sécurité-incendie.

- aération des logements ;
- accessibilité du cadre bâti ;
- performance énergétique et caractéristiques énergétiques et environnementales ;

- caractéristiques acoustiques relatives aux logements ;
- construction à proximité de forêts ;
- protection contre les insectes xylophages ;
- prévention du risque sismique ou cyclonique ;
- matériaux et leur réemploi.

Les règles de construction auxquelles il peut être dérogé s'entendent des seules obligations de moyens résultant ou prises dans les domaines précisés par le décret, à l'exclusion des obligations formulées en termes de performances ou de résultats, éventuellement quantifiés, à atteindre, ainsi que des règles imposées par le droit de l'Union européenne.

- **Les objectifs à atteindre par la solution innovante**

L'équivalence entre le moyen innovant proposé par le maître d'ouvrage et l'obligation imposée par les règles constructives de droit commun sera vérifiée si celui-ci apporte la preuve que sa solution permet d'atteindre les mêmes performances ou résultats et de respecter les mêmes objectifs que ceux assignés à cette obligation. Si la règle de droit commun n'énonce ni performance attendue, ni résultat ou objectif à atteindre, cette équivalence est vérifiée au regard des objectifs généraux prévus dans chacun des neuf secteurs précités.

**En matière de sécurité incendie** par exemple, le décret précise les objectifs généraux à atteindre par la solution innovante :

- les bâtiments d'habitation et établissements destinés à recevoir des travailleurs, doivent être conçus et construits afin que, lors d'un incendie, la stabilité des éléments porteurs de l'ouvrage puisse être assurée pendant une durée déterminée et suffisante pour permettre aux occupants de quitter indemnes le bâtiment ;
- la conception du bâtiment et le désenfumage doivent permettre de limiter l'éclosion, le développement et la propagation d'un incendie à l'intérieur de celui-ci ainsi que par l'extérieur, et de faciliter l'intervention des secours.

- **Les conditions de vérification de l'équivalence** entre le moyen innovant proposé par le maître d'ouvrage et l'obligation imposée par les règles constructives dans les domaines visés par le décret.
- **Les organismes compétents pour la délivrance d'une attestation de solution d'effet équivalent.**

Les maîtres d'ouvrage qui souhaitent innover doivent soumettre leurs projets à des organismes qui attestent du caractère équivalent des résultats obtenus par les moyens que ces premiers entendent mettre en œuvre, ainsi que de leur caractère innovant.

Le décret du 11 mars 2019 désigne les organismes qui sont compétents, selon le champ d'application concerné, pour délivrer le document.

C'est ainsi qu'en ce qui concerne la sécurité et la protection contre l'incendie, sont compétents pour délivrer l'attestation d'effet équivalent, les laboratoires

agréés ou les organismes reconnus compétents par le ministre de l'Intérieur, en application des dispositions prévues à l'article DF4 de l'arrêté du 25 juin 1980 portant règlement de sécurité-incendie des ERP, et à l'article 15 de l'arrêté du 22 mars 2004 relatif à la résistance au feu des produits, éléments de construction et d'ouvrages.

Enfin le décret apporte diverses précisions sur le contenu et la procédure d'instruction, ainsi que sur les modalités de validation de la demande d'attestation d'effet équivalent.

Ces dispositions sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, date à laquelle le décret n° 2017-1044 du 10 mai 2017 portant expérimentation en matière de construction a été abrogé.

À noter : un second décret est prévu afin de fixer les conditions dans lesquelles les organismes de contrôle technique transmettent les données relatives aux opérations de construction (art. 7 de l'ordonnance n° 2018-937).

## ORGANISATION JUDICIAIRE

**Loi organique n° 2019-221 du 23 mars 2019 relative au renforcement de l'organisation des juridictions.**

Parlement. Journal officiel, texte n° 1  
([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 5 p.).

**Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice.**

Parlement. Journal officiel, texte n° 2  
([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 99 p.).

Ces deux lois interviennent dans le cadre d'une réforme globale de la justice qui entre en vigueur progressivement.

Entre autres évolutions, elles prévoient une nouvelle organisation judiciaire avec la fusion des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance et la création d'une entrée unique pour le justiciable : le tribunal judiciaire.

La loi organique n° 2019-221 modifie notamment l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature afin de prendre en compte ces évolutions.

Pour en savoir plus sur les évolutions apportées par la loi n° 2019-222, des fiches expliquant les principales mesures sont disponibles sur le site du ministère de la Justice :

<http://www.textes.justice.gouv.fr/lois-et-ordonnances-10180/les-principales-mesures-de-la-loi-pour-la-justice-32241.html>.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Armée

**Arrêté du 7 mars 2019 relatif aux conditions médicales d'aptitude exigées pour le personnel de la réserve opérationnelle du service des essences des armées.**

*Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 14 mars 2019, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

### Assistant chef de chantier gros œuvre

**Arrêté du 11 février 2019 relatif au titre professionnel d'assistant chef de chantier gros œuvre.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 2 mars 2019, texte n° 18 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

*Ce texte révisé le titre professionnel d'assistant chef de chantier gros œuvre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour 5 ans à compter du 16 juillet 2019.*

*Le métier d'assistant chef de chantier gros œuvre s'articule autour de trois fonctions : la première technique est orientée vers la réalisation d'ouvrage, la seconde organisationnelle est axée sur la préparation et le suivi des travaux, la troisième managériale se centre sur la transmission des consignes et le rendu compte.*

*Il est notamment précisé que dans ses fonctions managériales, l'assistant chef de chantier gros œuvre transmet les consignes aux équipes et rend compte de l'activité au chef de chantier. En s'appuyant sur les directives fixées par son responsable, il détaille l'organisation adoptée, fait appliquer les réglementations (sécurité, environnement...) et les procédures de qualité. Il anime le quart d'heure sécurité et dans le cadre d'une délégation, participe aux réunions techniques du chantier.*

*De plus, la collaboration avec les équipes des autres entreprises, les fournisseurs, le coordonnateur de sécurité, le voisinage du chantier, et divers intervenants extérieurs (maîtrise d'œuvre, bureau d'étude technique, coordonnateurs...) est requise.*

*Dans certaines organisations d'entreprise, l'exercice du métier d'assistant de chef de chantier gros œuvre nécessite la validation pour le travail en hauteur et une habilitation à l'environnement électrique.*

*Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas où l'employeur souhaiterait affecter ce professionnel sur un chantier dont les sols sont reconnus amiantifères, ou à des travaux de retrait, ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante, ou à toute intervention susceptible de provoquer l'émission de fibres d'amiante, il devra au préalable s'assurer que ce dernier a été formé et évalué conformément à l'arrêté du 23 février 2012*

*définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.*

### Jeunes

**Décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 mars 2019, texte n° 23 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

*Ce décret est pris pour l'application des articles L. 4733-1 à L. 4733-12 du Code du travail, créés par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail : un nouveau chapitre consacré au procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans est créé dans la partie réglementaire du Code du travail (articles R. 4733-1 à R. 4733-15).*

*Il détermine les conditions de mise en œuvre de la procédure d'urgence relative au retrait immédiat d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate qu'ils sont affectés :*

- à des travaux interdits (procédure prévue à l'article L. 4733-2) ;
- ou à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (procédure prévue à l'article L. 4733-3).

*La décision de l'agent de contrôle est écrite et doit être notifiée :*

- S'il est présent, elle est remise en main propre contre décharge à l'employeur ou au chef d'établissement (entendu comme le chef de l'établissement d'enseignement, le directeur du centre de formation d'apprentis ou de l'organisme de formation professionnelle, le directeur de l'établissement ou du service social ou médico-social). Si cette remise en main propre est faite au représentant de l'employeur ou du chef d'établissement, une copie est adressée à ces derniers (envoi par tout moyen donnant date certaine à sa réception dans le délai d'1 jour franc).
- À défaut, de remise en main propre, la décision est adressée d'urgence à l'employeur ou au chef d'établissement (décision envoyée par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par tout moyen donnant date certaine à sa réception).

*S'agissant de la procédure de retrait d'affectation à un ou plusieurs travaux réglementés, la décision relève les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent. Il appartient à l'employeur ou au chef d'établissement d'informer l'agent de contrôle des mesures prises pour la faire cesser. L'agent de contrôle vérifie*

alors d'urgence le caractère approprié des mesures prises pour faire cesser la situation et permettre la reprise des travaux réglementés (2 jours maximum à compter de la date de la remise ou de la réception des informations transmises). La décision d'autorisation ou de refus de reprise des travaux est notifiée dans les mêmes formes et délais que la décision de retrait.

De plus, ce décret prévoit les **conditions de mise en œuvre des mesures relatives à la suspension et à la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage des jeunes travailleurs de moins de 18 ans** (à l'exclusion des apprentis de moins de 18 ans, soumis aux dispositions des articles R. 6225-9 et suivants du Code du travail), lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate un risque sérieux d'atteinte à leur santé, leur sécurité ou à leur intégrité physique ou morale.

En effet, après avoir procédé à une enquête contradictoire (si les circonstances le permettent), l'agent de contrôle peut proposer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la suspension du contrat de travail ou de la convention de stage. Il en informe l'employeur sans délai.

Dans le cas où, dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle prévu à l'article L. 4733-9 du Code du travail, le Direccte a prononcé un refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage et que cette décision s'accompagne de **l'interdiction** (pour une durée déterminée) **faite à l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes âgés de moins de 18 ans**, travailleurs ou stagiaires, l'employeur peut s'adresser au Direccte pour obtenir la levée de cette interdiction. Il joint à cette demande toutes justifications de nature à établir qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des jeunes âgés de moins de 18 ans. Le silence du Direccte gardé pendant un délai de 2 mois vaut décision de rejet.

Une **copie** de toutes ces **décisions** (retrait d'affectation, refus ou autorisation de reprise des travaux réglementés, suspension ou refus de reprise d'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage), doit être transmise sans délai au jeune, à son représentant légal et, le cas échéant au chef d'établissement.

Enfin, le décret n° 2019-253 prévoit une mise à jour et une **harmonisation de dispositions relatives aux prérogatives de l'inspection du travail**, notamment en ce qui concerne le recours prévu en cas de contestation d'une mise en demeure prononcée par le Direccte (article R. 4723-6 du Code du travail).

## Travailleurs détachés

**Rectificatif à la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.**

*Parlement européen et Conseil. Journal officiel de l'Union européenne n° L 91 du 29 mars 2019 – p. 77.*

## Organisation Santé au travail

lisés pour le calcul de ce plafond, notamment ceux effectués par l'inspection du travail, car son autonomie est garantie par les conventions internationales du travail.

### ANACT

**Décret n° 2019-196 du 15 mars 2019 relatif à la composition du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la limite d'âge applicable à son président.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 17 mars 2019, texte n° 8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

### INSPECTION DU TRAVAIL

**Circulaire du 19 février 2019 relative à l'expérimentation d'une limitation de la durée cumulée des contrôles effectués par les administrations sur les petites et moyennes entreprises dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France.**

*Ministère chargé de l'Action publique ([www.circulaires.legifrance.gouv.fr](http://www.circulaires.legifrance.gouv.fr) – 5 p.).*

*Cette circulaire fait le point sur une expérimentation mise en place fin 2018.*

*La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, dite « ESSOC » prévoit une expérimentation de la limitation de la durée globale des contrôles opérés par les administrations sur les petites et moyennes entreprises (PME), au sein de 2 régions : Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France (article 32).*

*Le décret n° 2018-1019 du 21 novembre 2018 relatif à l'expérimentation d'une limitation de la durée cumulée des contrôles effectués par les administrations sur certaines entreprises, est venu préciser les modalités d'application de cette expérimentation.*

*Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2018 et pendant 4 ans, dans les 2 régions concernées, la durée cumulée des contrôles opérés par les administrations ne peut plus dépasser 9 mois (270 jours) sur une période de 3 ans pour un même établissement d'une PME.*

*Il convient de noter que cette limitation de durée n'est pas opposable s'il existe des indices précis et concordants de manquement à une obligation légale ou réglementaire.*

*Par ailleurs, certains contrôles sont expressément exclus de ce dispositif par ces textes et ne sont pas comptabi-*

## Risques chimiques et biologiques

### RISQUE BIOLOGIQUE

#### Vaccination

**Décret n° 2019-149 du 27 février 2019 modifiant le décret n° 2007-1111 du 17 juillet 2007 relatif à l'obligation vaccinale par le vaccin antituberculeux BCG.**

*Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 1<sup>er</sup> mars 2019, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

*Ce texte a pour objet de suspendre, compte tenu de l'évolution de la situation épidémiologique et des connaissances médicales et scientifiques, l'obligation vaccinale par le vaccin antituberculeux BCG pour certaines activités et professions (modification de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2007-1111 du 17 juillet 2007).*

*Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019.*

### RISQUE CHIMIQUE

#### Amiante

**Décret n° 2019-251 du 27 mars 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations et à la protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 mars 2019, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

*Ce texte modifie le Code du travail, notamment son article R. 4412-97-1, afin de rendre obligatoire le recours à des organismes accrédités afin de procéder à l'analyse des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante.*

*Il modifie également l'article 2 du décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations. L'entrée en vigueur des dispositions relatives au repérage avant travaux de l'amiante, initialement prévue au plus tard au 1<sup>er</sup> octobre 2018 est repoussé à des dates comprises entre le 1<sup>er</sup> mars 2019 et le 1<sup>er</sup> octobre 2020 précisées pour chacun des 6 domaines d'activités visés à l'article R. 4412-97 du Code du travail :*

- *immeubles bâtis : 1<sup>er</sup> mars 2019 ;*
- *autres immeubles tels que terrains, ouvrages de génie civil et infrastructures de transport : 1<sup>er</sup> octobre 2020 ;*
- *matériels roulants ferroviaires et autres matériels roulants de transports : 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;*
- *navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes : 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;*
- *aéronefs : 1<sup>er</sup> juillet 2020 ;*
- *installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité : 1<sup>er</sup> juillet 2020.*

*Enfin, ce texte modifie certaines dispositions du décret n° 2000-564 du 16 juin 2000 relatif à la protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante, notamment en prévoyant les modalités de déclaration en cas d'exposition accidentelle. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en cas d'exposition accidentelle, l'armateur établit pour chacun des marins concernés une fiche d'exposition précisant les circonstances ainsi que la durée d'exposition. Cette fiche est transmise à l'intéressé et au médecin des gens de mer. Notamment au vu des fiches d'exposition, ce dernier peut décider de modalités particulières de suivi médical d'un marin (article 26 du décret 2000-564 modifié).*

**Arrêté du 25 mars 2019 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2018 définissant les critères de certification des opérateurs de diagnostic technique et des organismes de formation et d'accréditation des organismes de certification.**

*Ministère chargé de l'Habitat. Journal officiel du 29 mars 2019, texte n° 33 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

*L'arrêté du 2 juillet 2018 détermine les compétences et les conditions de certification des opérateurs de diagnostic technique immobilier (plomb, amiante, termites, gaz, énergie, électricité), ainsi que celles des organismes de formation des opérateurs. Ses dispositions relatives à la certification des opérateurs de diagnostic immobilier devaient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019.*

*L'arrêté du 25 mars 2019 vient reporter cette date au 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

*De plus, il supprime les conditions cumulatives de l'annexe 3 (partie 1), pour les prérequis à la certification des opérateurs de diagnostic technique.*

## Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2019/403 de la Commission du 13 mars 2019 accordant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides «Deosan Activate BPF based on Iodine».

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 72 du 14 mars 2019 – pp. 11-49.*

Règlement d'exécution (UE) 2019/423 de la Commission du 13 mars 2019 accordant une autorisation de l'Union pour la famille de produits biocides «Teat désinfectants biocidal product family of Novadan».

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 74 du 18 mars 2019 – pp. 2-45.*

## Étiquetage

Règlement (UE) 2019/521 de la Commission du 27 mars 2019 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 86 du 28 mars 2019 – pp. 1-36.*

*Ce texte adapte certaines dispositions techniques et certains critères des annexes I, II, III, IV, V et VI du règlement (CE) n° 1272/2008 afin de tenir compte des 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> éditions révisées du Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH).*

*Il est applicable à compter du 17 octobre 2020 mais, par dérogation, les substances et les mélanges peuvent être classés, étiquetés et emballés conformément à ce règlement avant cette date.*

## 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° C 85 du 7 mars 2019 – p. 2.*

*Cette décision autorise l'utilisation du dichromate de sodium (n° CAS : 10588-01-9, 7789-12-0) comme inhibiteur de corrosion in situ dans un système fermé de refroidissement à absorption eau/ammoniac, au motif que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées du point de vue de leur faisabilité technique et économique auxquelles pourrait avoir recours le demandeur avant la date d'expiration.*

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

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 85 du 7 mars 2019 – p. 3.*

*Ce texte autorise l'utilisation du trioxyde de chrome (n° CAS : 1333-82-0) pour le chromage fonctionnel des segments de piston destinés aux grands moteurs de forage à deux temps et à quatre temps utilisés dans le secteur de la construction, l'industrie, la production d'électricité, le secteur ferroviaire et le secteur maritime, au motif 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 du point de vue de leur faisabilité technique et économique.*



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

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 89 du 8 mars 2019 – p. 11.*

*Cette décision autorise l'utilisation du 1,2-dichloro-éthane (n° CAS : 107-06-2) comme solvant dans la fabrication des principes actifs épirubicine et stéaglate de prednisolone, aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées du point de vue de leur faisabilité technique et économique auxquelles pourrait avoir recours le demandeur avant la date d'expiration.*

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

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 94 du 12 mars 2019 – p. 4.*

*Ce texte autorise l'utilisation du trioxyde de chrome dans le chromage fonctionnel des segments de piston pour les moteurs automobiles tel qu'il est appliqué dans les segments de l'essence des véhicules légers, du gazole léger, du diesel de classe moyenne et des poids lourds, aux motifs 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 du point de vue de leur faisabilité technique et économique.*

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

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 116 du 28 mars 2019 – p. 2.*

*Cette décision autorise l'utilisation du phtalate de dibutyle (n° CAS 84-74-2) dans la fabrication de feuilles de céramique destinées à la production de condensateurs en céramique multicouches, aux motifs que le risque est valablement maîtrisé et qu'il n'existe pas de solutions de substitution appropriées à l'heure actuelle.*

## Risques physiques et mécaniques

### RISQUES PHYSIQUES /MÉCANIQUES

#### Rayonnements ionisants

**Arrêté du 26 février 2019 relatif aux modalités de gestion du radon dans certains établissements recevant du public et de diffusion de l'information auprès des personnes qui fréquentent ces établissements.**

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 12 mars 2019, texte n° 2 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 5 p.).

L'article L. 1333-2 du Code de la santé publique (CSP) prévoit que les propriétaires ou exploitants de certaines catégories d'immeubles bâtis situés dans les zones à potentiel radon où l'exposition au radon est susceptible de porter atteinte à la santé mettent en œuvre une surveillance de cette exposition et qu'au-dessus de certains niveaux d'activité volumique en radon, ils sont tenus de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour réduire l'exposition et préserver la santé des personnes.

Le niveau de référence de l'activité volumique moyenne annuelle en radon est fixé à 300 Bq. m<sup>-3</sup> dans les immeubles bâtis (article R. 1333-28 CSP).

Pour la gestion du radon dans les établissements recevant du public (ERP), seuls certains établissements sont concernés :

- les établissements d'enseignement, y compris les bâtiments d'internat ;
- les établissements d'accueil collectif d'enfants de moins de 6 ans ;
- les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux avec capacité d'hébergement parmi :
  - . les établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 et les hôpitaux des armées mentionnés à l'article L. 6147-7 du CSP ;
  - . les établissements mentionnés aux 1°, 2°, 4°, 6°, 7° et 12° du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les établissements thermaux ;
- les établissements pénitentiaires (article R. 1333-32 CSP).

Lorsqu'au moins un résultat des mesurages de l'activité volumique en radon dépasse ce niveau, le propriétaire ou, le cas échéant, l'exploitant met en œuvre des actions

correctives visant à améliorer l'étanchéité du bâtiment vis-à-vis des points d'entrée du radon ou le renouvellement d'air des locaux. Il fait vérifier l'efficacité de ces actions par un mesurage de l'activité volumique en radon. Ensuite, si l'activité volumique en radon reste supérieure ou égale au niveau de référence à l'issue des actions correctives ainsi que dans certaines situations, le propriétaire ou, le cas échéant, l'exploitant fait réaliser toute expertise nécessaire pour identifier les causes de la présence de radon, en s'appuyant au besoin sur des mesurages supplémentaires, et met en œuvre des travaux visant à maintenir l'exposition des personnes au radon en dessous du niveau de référence. Il fait vérifier l'efficacité de ces travaux par un mesurage de l'activité volumique en radon (article R. 1333-34 CSP).

L'arrêté du 26 février 2019 est pris en application de ces dispositions.

Il définit la nature des actions à mettre en œuvre par les propriétaires ou, si une convention le prévoit, les exploitants des ERP concernés, en cas de mesurage du radon dépassant le niveau de référence précité. Ces informations sont précisées dans la fiche d'information à annexer au rapport d'intervention des organismes mentionnés à l'article R. 1333-36 du CSP en cas de dépassement du niveau de référence.

De plus, il précise les situations justifiant la réalisation d'une expertise et de travaux visant à maintenir l'exposition des personnes au radon en dessous du niveau de référence, sans mise en œuvre préalable d'actions correctives.

Enfin, cet arrêté définit les conditions suivant lesquelles les personnes qui fréquentent l'établissement sont tenues informées des résultats de la surveillance du radon par voie d'affichage.

Ce texte est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019.

# Textes officiels

environnement,  
santé publique et sécurité civile

*Environnement*

## DÉCHETS

Arrêté du 22 février 2019 fixant les critères de sortie du statut de déchet pour les produits chimiques ou objets ayant fait l'objet d'une régénération.

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 2 mars 2019, texte n° 4 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 6 p.).*

Arrêté du 25 février 2019 fixant les critères de sortie du statut de déchet pour les chiffons d'essuyage coupés élaborés à partir de textiles usagés pour un usage comme chiffons.

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 16 mars 2019, texte n° 5 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

## INSTALLATIONS NUCLÉAIRES DE BASE

Décret n° 2019-190 du 14 mars 2019 codifiant les dispositions applicables aux installations nucléaires de base, au transport de substances radioactives et à la transparence en matière nucléaire.

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 16 mars 2019, texte n° 3 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 58 p.).*



## ACCIDENT SURVENU PENDANT LA PAUSE DÉJEUNER : QUALIFICATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Cour de cassation (chambre criminelle), 5 mars 2019, pourvoi n° 17-86984

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

Trois salariés d'une entreprise du bâtiment travaillaient à la rénovation de la toiture d'une résidence secondaire.

À la fin de leur pause déjeuner, deux salariés se sont mis à chahuter. Le premier a arrosé d'eau le second qui, pour riposter, s'est rendu dans la grange des propriétaires de la résidence, s'est emparé d'un arc et d'une flèche et a tiré sur son collègue. Celui-ci a été touché en pleine tête et s'est vu attribuer une incapacité temporaire de travail supérieure à 3 mois.

Le salarié, auteur du tir, a été renvoyé, par le juge d'instruction, devant le tribunal correctionnel pour blessures involontaires.

Le tribunal correctionnel l'a déclaré coupable et des dommages et intérêts ont été accordés à la victime.

C'est par les assureurs des différentes parties que l'affaire a été portée en appel. En effet, les assureurs des deux salariés, victime et coupable, ont demandé leur mise hors de cause au motif que, s'agissant d'un accident de travail, c'est à l'assureur de l'employeur de prendre en charge les intérêts civils.

La cour d'appel n'a pas fait droit aux demandes de mise hors de cause des assureurs et a écarté la qualification d'accident de travail.

Les juges du fond ont, en effet, estimé que, même s'il était intervenu sur le lieu de travail et pendant

la journée de travail, l'accident n'avait manifestement aucun lien avec l'exécution du travail, que les salariés n'avaient pas repris leur activité, et que l'arc et la flèche appartenaient au client et avait été utilisés sans autorisation par le salarié fautif.

Ils en ont donc conclu que les blessures subies par la victime avaient une origine totalement étrangère au travail.

Un pourvoi a alors été formé par les assureurs des salariés.

Au soutien de ses prétentions, l'assureur du salarié ayant tiré la flèche indiquait que :

- tout événement survenu à l'occasion du travail est un accident de travail, quel qu'en soit la cause ;
- le salarié doit être regardé comme étant placé sous l'autorité de son employeur quand bien même l'acte dommageable aurait été accompli sans aucune autorisation ;
- enfin, il estimait que la cour d'appel aurait dû rechercher si l'accident ne s'était pas produit pendant que les salariés étaient en train de nettoyer le chantier et si l'arc et les flèches n'étaient pas rangés au même endroit que leur matériel de travail, ce qui aurait renforcé le caractère professionnel de l'accident.

L'assureur de la victime souligne que, le temps de la pause déjeuner, le salarié demeure sous

l'autorité de son employeur. Ainsi la cour d'appel, en estimant que la victime, n'ayant pas encore repris son travail, n'était plus sous la subordination de son employeur, a violé l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale qui définit l'accident du travail.

De plus, elle reproche à la cour d'appel d'avoir retenu que la victime s'était soustrait à l'autorité de l'employeur alors que le fait que l'accident soit consécutif au fait que la victime ait chahuté avec le collègue ayant provoqué la blessure ne suffit pas à caractériser une soustraction volontaire à cette autorité. Elle reproche également à la cour d'avoir statué en se plaçant du point de vue du prévenu et non de celui de la victime.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel.

Elle rappelle qu'en vertu de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du

travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

En l'espèce, la cour d'appel, qui a retenu que les blessures de la victime avaient une origine totalement étrangère au travail, n'a pas justifié sa décision car, pour la Cour de cassation, la présomption d'imputabilité au travail s'applique quelle qu'en soit la cause, à l'accident survenu sur le lieu et dans le temps de travail, qui comprend le temps de la pause déjeuner, au préjudice d'un salarié pour lequel il n'est pas rapporté la preuve :

- qu'il se soit soustrait à l'autorité de son employeur ;
- que l'accident dont il a été victime a eu une cause entièrement étrangère au travail.

## HARCÈLEMENT MORAL – RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Cour de cassation (chambre sociale), 6 mars 2019, pourvoi n°17-31161

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

La secrétaire générale de l'ordre des avocats d'un barreau, en charge de la gestion administrative de celui-ci et de la coordination des différents services et commissions, s'estimait victime de harcèlement moral en raison des agissements de membres élus du conseil de l'ordre. Elle a donc demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail. En cours de procédure, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contrairement à la décision rendue par le conseil de Prud'hommes, la cour d'appel a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'ordre des avocats et a considéré que la résiliation produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour a constaté, au regard du contrat de travail de la salariée, que l'auteur principal des faits rapportés détenait une autorité sur cette dernière. Elle a retenu que la salariée établissait des faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral sans que l'employeur n'apporte la preuve contraire, ce qui empêchait la poursuite du contrat de travail.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

Il reprochait à la cour d'appel d'avoir prononcé cette résiliation judiciaire et de l'avoir condamné au paiement de diverses sommes.

Pour lui, il ne pouvait être tenu pour responsable des agissements d'une personne n'exerçant, ni en droit, ni en fait, une autorité sur la salariée. Or les agissements dénoncés par cette dernière émanaient principalement d'un membre du conseil de l'ordre alors qu'il appartient au bâtonnier d'assurer la direction du personnel de l'ordre et d'exercer seul les prérogatives d'un employeur vis-à-vis de ce personnel. Ainsi, pour l'employeur, la cour aurait dû aller au-delà des mentions du contrat de travail de la salariée, qui prévoyait l'exercice des fonctions sous l'autorité du bâtonnier et des membres du Conseil de l'ordre et de constater, afin de prendre sa décision, que cette autorité faisait l'objet d'une délégation, ou était exercée de fait par le membre du conseil de l'ordre.

Ensuite, l'employeur reprochait à la cour de ne pas avoir recherché s'il justifiait les faits par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral. Il mettait en avant que les propos reprochés étaient pris dans un contexte de débats tenus sur le

fonctionnement du secrétariat général dont la salariée avait la charge.

Enfin, il considérait qu'il n'existait plus de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite de l'exécution du contrat de travail au moment de la résiliation judiciaire puisque, à cette date, l'auteur des principaux faits dénoncés par la salariée ne fréquentait plus le lieu de travail de cette dernière depuis plusieurs mois : la situation de harcèlement avait donc pris fin.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la condamnation de l'ordre des avocats.

Elle rappelle que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs notamment en ce qui concerne le harcèlement moral. Par conséquent, il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. La cour d'appel a relevé que le contrat de travail de la salariée précisait qu'elle exerçait ses fonctions sous l'autorité du bâtonnier, des membres du conseil de l'ordre et du conseil d'administration de la Caisse des Règlements Pécuniaires des Avocats. Ainsi

l'avocat mis en cause pour les faits de harcèlement, qui était un membre du conseil de l'ordre et le dauphin désigné du bâtonnier en exercice, détenait une autorité de droit sur la salariée.

La Cour de cassation rejette l'argumentation relative à la justification des faits par l'employeur, car c'était par appréciation souveraine que les juges du fond ont déduit des éléments de preuve et de faits présentés que la salariée établissait des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral et que l'employeur ne démontrait pas que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Enfin, la cour d'appel a relevé que l'employeur n'avait pas pris de mesures suffisantes pour faire cesser le harcèlement moral. Elle a observé qu'après une accalmie et l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du conseil, le harcèlement s'était intensifié et perdurait au moment de la suspension du contrat de travail et de la déclaration d'inaptitude. Ainsi pour la Cour de cassation, il ressortait de ces constatations la gravité du manquement de l'employeur qui rendait la poursuite du contrat de travail impossible.



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

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