

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 10 – OCTOBRE 2024

Focus

Inaptitude consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité.

[Page 3](#)

Suivi individuel de l'état de santé

Un arrêté fixe les nouveaux modèles des documents délivrés à l'issue des visites de suivi de l'état de santé des salariés.

[Page 11](#)

Rayonnements ionisants

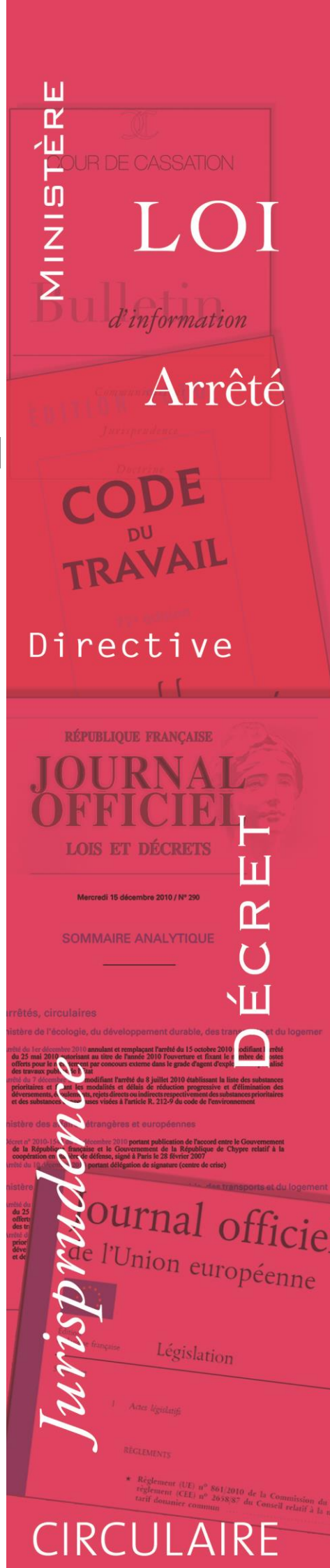
L'IRSN publie le bilan 2023 relatif à l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants.

[Page 17](#)

Utilisation des portails coulissants

Une nouvelle recommandation précise les mesures de prévention des risques liés à l'utilisation des portails coulissants.

[Page 18](#)



Sommaire

Focus.....	3
Textes officiels Santé, sécurité au travail.....	8
Prévention - Généralités.....	8
Organisation - Santé au travail	8
Risques biologiques et chimiques	13
Risques mécaniques et physiques	14
Vient de paraître	16
Publications juridiques INRS.....	16
La radioprotection des travailleurs. Exposition professionnelle aux rayonnements ionisants en france : bilan 2023	17
Traçabilité de l'exposition des travailleurs aux CMR.....	18
Recommandation R. 516 : prévention des risques liés à l'utilisation des portails coulissants - manuels ou en mode manuel pour prévenir les risques d'accidents graves ou mortels : « concevoir l'ouvrage, installer, maintenir et utiliser en sécurité »	18
Suivi de santé, inaptitude et certification des spsti : mise à jour de trois pages web par le ministère du travail	19
Jurisprudence.....	21
Obligation de sécurité : l'employeur doit justifier avoir pris toutes les mesures de protection.....	21

Le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse si celle-ci est consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité

Cour de cassation, chambre sociale, 18 septembre 2024, n° 23-14.652

L'employeur, tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. Le licenciement d'un salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement n'est pas justifié si cette inaptitude résulte elle-même d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

C'est ce que la chambre sociale de la Cour de cassation, rappelle dans un arrêt rendu le 18 septembre 2024.

Faits et procédure

Une salariée, occupant les fonctions de responsable de département « système d'information ressources humaines » a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Son inaptitude faisait suite à une surcharge de travail à l'origine d'un burn-out. La salariée faisait valoir qu'elle avait des amplitudes horaires de travail quotidiennes de 11 heures. De plus, elle avait fait part, lors d'un entretien individuel avec la directrice développement des ressources humaines, représentant l'employeur, de l'importance de sa charge de travail. Pour autant, aucune mesure n'avait été prise pour alléger sa charge de travail.

Au regard de ces éléments, les juges du fonds (première instance et cour d'appel) ont considéré que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et ont condamné l'entreprise à lui payer à ce titre des indemnités ainsi que des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

La cour d'appel, pour retenir l'origine professionnelle de l'état de burn-out dont s'était plainte la salariée, a relevé que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, dès lors qu'il n'avait rien entrepris pour aider la salariée à faire face à des horaires de travail journaliers supposés dépasser 11 heures. Elle a retenu ensuite qu'une psychologue, en charge du suivi de la salariée avait conclu que son premier arrêt de travail faisait état de troubles anxio-dépressifs, à nouveau décrits par un psychiatre un an après. Ainsi, les conditions de travail avaient porté atteinte à l'intégrité physique de la salariée et entraîné une dégradation de son état de santé en lien direct avec sa déclaration d'inaptitude.

Pour l'employeur, les pièces produites par la salariée au soutien de son allégation d'amplitudes horaires de travail importantes n'étaient pas assez significatives. Par exemple, selon lui, les courriels envoyés avant 9 heures ou après 18 heures « se bornaient à remercier des collègues de travail ou à confirmer des informations ». En tout état de cause, l'inaptitude de la salariée à tout poste dans

l'entreprise, avec impossibilité de reclassement, le contraignait nécessairement à prendre la décision d'un licenciement, lequel ne pouvait dès lors être déclaré dénué de cause réelle et sérieuse.

Il soutenait également que si l'inaptitude était en lien avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, un tel manquement, à le supposer avéré, était tout au plus de nature à justifier sa condamnation à des dommages et intérêts sur ce fondement juridique. Selon lui, il convenait de rechercher s'il n'existait pas une « disproportion » entre « le volume des éléments supposés prouver le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité » d'une part et « l'affirmation d'une imputabilité à l'employeur de l'inaptitude de la salariée » d'autre part.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement de l'employeur et relève que les conditions de travail ont entraîné une dégradation de l'état de santé de la salariée, en lien direct avec sa déclaration d'inaptitude. Elle considère que le licenciement pour inaptitude est bien dépourvu de cause réelle et sérieuse, dans la mesure où il est démontré que l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée.

Cette décision vient confirmer la jurisprudence constante de la Cour de cassation : un licenciement pour inaptitude ne peut être envisagé si cette inaptitude résulte elle-même d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Inaptitude et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Lorsque l'inaptitude d'un salarié est reconnue par le médecin du travail et en cas d'impossibilité avérée de le reclasser, l'employeur doit alors mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Tel que le précise l'article L. 1226-2-1 du Code du travail, cette rupture ne peut intervenir que si l'employeur justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un autre emploi au salarié approprié à ses capacités, au sein de son entreprise ou du groupe auquel elle appartient, sur le territoire national, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation peuvent assurer la permutation de tout ou partie du personnel ;
- soit du refus, par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Le licenciement notifié au salarié en méconnaissance de ces dispositions, autorisera ce dernier à demander au juge que lui soit allouée une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans l'affaire précédemment commentée, il s'agissait d'un employeur qui avait procédé au licenciement d'une salariée inapte dont le reclassement était impossible, alors même qu'il était démontré :

- d'une part, que ce dernier avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant aucune mesure destinée à alléger la charge de travail de la salariée ;
- d'autre part, que l'inaptitude de cette salariée était consécutive à ce manquement de l'employeur.

De manière générale, le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude est consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée. L'analyse de la jurisprudence révèle que ce manquement à l'obligation de sécurité peut se matérialiser de différentes façons.

Manquement à l'obligation de sécurité et charge de travail excessive

L'absence de prise en compte par l'employeur de la charge de travail du salarié, notamment lors des entretiens annuels, peut constituer un manquement à son obligation de sécurité. C'est notamment ce qu'a pu décider la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 13 avril 2023¹.

Si la surcharge de travail ainsi que l'absence de mesures de la part de l'employeur pour y remédier conduisent à l'inaptitude du salarié, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement qui en résulte pourra être considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

A cet égard, dans un autre arrêt, similaire à celui précédemment commenté, la Cour de cassation a considéré qu'il y avait manquement à l'obligation de sécurité lorsque le volume anormal de travail imposé au salarié pendant près de 3 ans avait participé de façon déterminante à l'inaptitude consécutive à un accident du travail. Quand bien même le salarié n'invoquait pas un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, son licenciement pour inaptitude était dépourvu de cause réelle et sérieuse².

Non-respect des préconisations du médecin du travail

Pour la Cour de cassation, le licenciement pour inaptitude est également sans cause réelle et sérieuse lorsque celle-ci trouve son origine dans le comportement fautif de l'employeur qui :

- n'a pas aménagé le poste de travail du salarié en prévoyant un poste assis, conformément aux préconisations du médecin du travail³ ;
- n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des préconisations formulées par le médecin du travail concernant la limitation des déplacements professionnels du salarié, ni donné au salarié des instructions relatives à ces déplacements. En l'espèce, ces manquements avaient entraîné une aggravation de l'état de santé du salarié constatée à chaque visite médicale ultérieure et avaient participé à l'inaptitude définitive de ce salarié à son poste⁴ ;
- n'a pas suivi les réserves émises par le médecin du travail dans l'avis d'aptitude. Dans un arrêt de la chambre sociale du 29 mars 2023, une salariée a été déclarée apte à son poste de travail avec réserves. Le médecin du travail avait, en particulier, préconisé l'aménagement d'une rampe en raison de l'impossibilité, pour la salariée, de soulever manuellement des containers. Elle avait ensuite été déclarée inapte à son poste de travail puis licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Dans cette affaire, la Cour de cassation a décidé qu'en raison de l'absence de réalisation de la rampe et de la pose tardive d'un rail sur l'un des escaliers de l'immeuble, l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 13 avril 2023, n° 21-20.043 : cet arrêt est commenté dans le bulletin d'actualités juridiques du mois d'avril 2023, consultable sur le site www.inrs.fr, rubrique Actualités juridiques, <https://www.inrs.fr/header/actualites-juridiques.html>

² Cour de cassation, chambre sociale, 29 mai 2013, n° 12-18.485.

³ Cour de cassation, chambre sociale, 6 juillet 2017, n° 16-14.911.

⁴ Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2012, n° 11-18.648.

santé de la salariée. Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité tenait compte ici des délais de mise en œuvre des mesures de prévention⁵.

Il convient de noter, qu'*a contrario*, en matière de reclassement pour inaptitude, la prise en compte des préconisations du médecin du travail permet aux magistrats de s'assurer que l'obligation de reclassement a été exécutée de manière sérieuse et loyale.

Visite de reprise tardive

Pour la Cour de cassation, le manquement à l'obligation de sécurité est caractérisé lorsque l'employeur a tardé à convoquer le salarié à la visite de reprise obligatoire. Dans l'affaire concernée, un salarié en arrêt d'une durée de plus de 21 jours, aurait dû bénéficier d'une visite médicale de reprise, au moment de sa reprise ou au plus tard dans les 8 jours de celle-ci. Les démarches pour l'organiser incombaient à l'employeur, or elle n'a été faite que tardivement alors que le salarié demandait sa mise en œuvre afin de s'assurer notamment que son état de santé lui permettait de reprendre son poste au sein de l'entreprise.

Une seconde visite effectuée par le salarié quelques temps après la visite de reprise, concluait à son aptitude sous réserve d'aménagement de poste (pas de port de charges lourdes de plus de 15 à 20 kilogrammes, de « façon occasionnelle »). De telles préconisations démontraient donc que cette visite s'avérait essentielle pour la poursuite des activités professionnelles du salarié. Pour les magistrats, le retard et la carence de l'organisation de la visite de reprise caractérisaient donc le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité⁶.

A noter : délais concernant l'organisation de la visite de reprise

L'ancien article R. 241-51 du Code du travail applicable au moment des faits mentionnait que :

« Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé. Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures. Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours ».

L'article R. 4624-31 prévoit désormais que le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail notamment « après une absence d'au moins soixante jours pour cause 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 prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Mesures de prévention insuffisantes

Dans un autre arrêt, la Cour de cassation a rappelé que l'employeur est tenu de « mettre à la disposition des salariés des matériels dépourvus de risques et de prendre les mesures de prévention permettant d'éviter de tels risques ». Si un accident survient en raison de l'inexécution de cette obligation, le licenciement pour inaptitude du salarié est sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, à la suite de l'explosion d'un compresseur, dont l'employeur avait fait modifier le châssis, le véhicule

⁵ Cour de cassation, chambre sociale, 8 février 2017, n° 15-14.885 ; Cour de cassation, chambre sociale, 29 mars 2023.

⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2012, n° 11-19.561.

conduit par le salarié avait pris feu ce qui avait entraîné le dégagement d'épaisses fumées, aggravées par la présence de produits chimiques, provoquant une intoxication respiratoire ainsi qu'un stress aigu qui avait perduré chez le salarié.

Pour la Cour, la rupture du contrat de travail était causée par l'accident dont le salarié avait été victime par suite du non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité. La rupture lui était donc imputable et le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse⁷.

Harcèlement sexuel⁸

Dans un arrêt rendu le 9 octobre 2024, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement a également été considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, dans la mesure où il était démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement de l'employeur qui l'avait provoquée. Dans cette affaire, la salariée affirmait être victime d'un harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, dont elle avait informé sa direction près de deux ans après le début des faits.

Quelques mois après avoir alerté sa direction, en apprenant que ce supérieur hiérarchique était muté sur le site où elle avait obtenu une mutation et que sa propre affectation était donc susceptible de changer, elle fut victime d'un malaise sur son lieu de travail, à la suite duquel elle déposa une déclaration d'accident du travail pour « choc psychologique ».

Suite à plusieurs arrêts de travail, elle fut déclarée inapte à son poste par le médecin du travail. Invoquant le harcèlement sexuel qu'elle affirmait avoir subi, le non-respect par son employeur de son obligation de sécurité et la nullité de la rupture du contrat de travail intervenue durant la suspension dudit contrat, la salariée a saisi la juridiction prud'homale notamment aux fins d'obtenir l'indemnisation de ses préjudices, et que la rupture du contrat du travail résultant du manquement de son employeur à son obligation de sécurité soit jugée comme étant sans cause réelle et sérieuse.

La cour confirme dans cet arrêt la position constante selon laquelle le licenciement pour inaptitude est injustifié si elle a pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Lien avec la faute inexcusable

En tout état de cause, la réparation du préjudice résultant d'un licenciement pour inaptitude abusif en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité n'est pas subordonnée à la caractérisation préalable d'une faute inexcusable. Ainsi le salarié peut demander des dommages-intérêts sans avoir à démontrer la faute inexcusable de l'employeur⁹.

⁷ Cour de cassation, chambre sociale, 26 septembre 2012, n° 11-14.595.

⁸ Cour de cassation, chambre sociale, 9 octobre 2024, n°22-11.828.

⁹ Cour de cassation, chambre sociale, 29 mai 2013, n° 12-12.673.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Transport routier de marchandises

Arrêté du 26 septembre 2024 relatif au titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 octobre 2024, texte n°30 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sous le même intitulé pour une durée de 5 ans à compter du 31 décembre 2024.

Il rappelle notamment que le conducteur de transport routier de marchandises sur tous véhicules conduit, en sécurité, des véhicules ou des ensembles de véhicules d'un poids total autorisé en charge (PTAC) supérieur à 3,5 tonnes pour acheminer des marchandises en trafic national ou international. Il utilise, en sécurité, des moyens de manutention adaptés lors des chargements et des déchargements. Il vérifie la bonne exécution des opérations de chargement et de déchargement et respecte les protocoles de sécurité.

De plus, le conducteur doit justifier :

- de l'âge requis pour accéder à la profession (18 ans pour un véhicule de transport de marchandises) ;
- de la détention d'un permis de conduire valide correspondant à la conduite de tous types de véhicules de transport de marchandises ; de la carte de qualification de conducteur ; d'une carte individuelle de conducteur pour l'utilisation d'un tachygraphe numérique ;
- de l'obtention ou l'actualisation d'un certificat autorisant le transport des marchandises dangereuses par la route réglementé par l'accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route (ADR) et par l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres.

Arrêté du 26 septembre 2024 relatif au titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 octobre 2024, texte n°31 (www.legifrance.gouv.fr – 12 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sous le même intitulé pour une durée de 5 ans à compter du 31 décembre 2024.

Il rappelle notamment que le conducteur routier de marchandises sur porteur conduit, en sécurité, des véhicules d'un poids total autorisé en charge (PTAC) supérieur à 3,5 tonnes pour acheminer des marchandises. Il utilise, en sécurité, des moyens de manutention adaptés lors des chargements et des déchargements. Il vérifie la bonne exécution des opérations de chargement et de déchargement et respecte les protocoles de sécurité.

De plus, le conducteur doit justifier :

- de l'âge requis pour accéder à la profession (18 ans pour un véhicule de transport de marchandises) ;
- de la détention d'un permis de conduire valide correspondant à la conduite des véhicules porteurs de transport de marchandises ; de la carte de qualification de conducteur ; d'une carte individuelle de conducteur pour l'utilisation d'un tachygraphe numérique ;
- de l'obtention ou l'actualisation d'un certificat autorisant le transport des marchandises dangereuses par la route réglementé par l'accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route (ADR) et par l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres.

Handicap

Arrêté du 24 septembre 2024 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la distribution et du commerce de gros des papiers-cartons (n°3224).

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 8 octobre 2024, texte n°67 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution et du commerce de gros des papiers-cartons du 12 juillet 2017, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2023 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Cet accord concerne les travailleurs en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi ; les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap ; la formation professionnelle ; l'aménagement du poste de travail ou des horaires de travail, etc.

Navigation

Arrêté du 24 octobre 2024 relatif aux équivalences entre les licences patron pilote et les autorisations spécifiques pour la navigation sur les voies d'eau intérieures à caractères maritimes.

Ministère chargé des Territoires. Journal officiel du 30 octobre 2024, texte n°7 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Tout conducteur qui navigue sur des voies d'eau intérieures à caractère maritime doit être titulaire d'un certificat de qualification et d'une autorisation spécifique pour la navigation sur ces voies d'eau. Cet arrêté prévoit que le détenteur d'une licence patron-pilote peut, par équivalence, se voir délivrer cette autorisation spécifique.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Harcèlement

Arrêté du 24 septembre 2024 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097).

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 8 octobre 2024, texte n° 70 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté rend obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012, les dispositions de :

- l'avenant du 17 mai 2024 relatif aux conditions d'emploi des mineurs ;
- l'avenant du 17 mai 2024 relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels.

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Ensemble socle de services

Arrêté du 26 septembre 2024 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 octobre 2024, texte n°16 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

L'article L. 4622-9-1 du Code du travail précise que le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit fournir à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

L'article L. 4622-6 du Code du travail précise que les dépenses afférentes aux SPST sont à la charge des employeurs. Au sein des SPSTI, les services obligatoires prévus dans le cadre de l'ensemble socle font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. Ce même article prévoit qu'un décret détermine les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage du coût moyen national de l'ensemble socle de services.

Le décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 relatif au financement des SPSTI précise que le montant des cotisations versées par les employeurs à leur SPSTI ne pourra, sauf exceptions, être inférieur à 80 % ou supérieur à 120 % du coût moyen national de l'ensemble socle de services (fixé annuellement par arrêté).

Le coût moyen national de l'ensemble socle de services des SPSTI est fixé par cet arrêté, pour l'année 2025, à 115,50 euros.

Suivi individuel de l'état de santé du travailleur

Arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 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 du Travail. Journal officiel du 10 octobre 2024, texte n°21 (www.legifrance.gouv.fr- 8 p.).

Cet arrêté introduit une mise à jour des documents types remis par les professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail (SPST) dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Il modifie en conséquence l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant initialement ces modèles. Les évolutions principales sont présentées ci-dessous.

Attestation de suivi individuel de l'état de santé (annexe 1)

A l'issue des visites réalisées par un professionnel de santé du SPST, à l'exception de la visite de pré-reprise, **une attestation de suivi conforme au modèle figurant à l'annexe 1** de cet arrêté est remise au travailleur et à l'employeur.

Parmi les nouveautés de cette attestation de suivi, on trouve :

- le lieu de naissance, le sexe et le n° INS (identité nationale de santé) du salarié dans les informations administratives le concernant ;
- l'indication selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'un suivi individuel renforcé (SIR) ;
- la possibilité de délivrer cette attestation à l'issue d'une visite post-exposition (article L. 4624-2-1 du Code du travail) ; d'une visite post-professionnelle (L. 4624-2-1 du Code du travail) ou d'une visite de mi-carrière (L. 4624-2-2 du Code du travail) ;
- une case « réorientation vers le médecin du travail sans délai » ;
- l'adresse mail et le téléphone du professionnel de santé chargé de remplir ce document ainsi que la signature du salarié.

La mention (visible sur l'ancien modèle d'attestation de suivi) indiquant : « *pour les travailleurs en SIR (hors visite intermédiaire), utiliser les avis d'aptitude et d'inaptitude* » est supprimée.

Avis d'aptitude (annexe 2)

Si le travailleur bénéficie d'un SIR, un **avis d'aptitude conforme au modèle figurant en annexe 2** est remis au travailleur et à l'employeur.

Les informations nouvelles à renseigner dans ce modèle d'avis d'aptitude sont :

- le lieu de naissance, le sexe et le N° INS du salarié dans les informations administratives le concernant ;
- l'indication selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ;
- une partie « commentaires » en dehors des mesures individuelles d'aménagement du poste de travail ;
- l'adresse mail et le téléphone du médecin chargé de remplir ce document ainsi que la signature du salarié.

Ce document peut désormais être délivré uniquement à l'issue d'un examen médical d'aptitude à l'embauche (article R. 4624-24 du Code du travail) ou du renouvellement de l'examen médical d'aptitude (R. 4624-28 du Code du travail). La visite de reprise (article R. 4624-31 du Code du travail) et la visite à la demande (article R. 4624-34 du Code du travail) n'apparaissent plus désormais dans le type d'examen à l'issue duquel il est possible de délivrer un avis d'aptitude.

Avis d'inaptitude (annexe 3)

Lorsque le médecin du travail constate qu'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, il peut déclarer le travailleur inapte à son poste de travail (article L. 4624-4 du Code du travail).

Dans ce contexte, un **avis d'inaptitude conforme au modèle figurant à l'annexe 3** peut être remis au travailleur et à l'employeur.

Les informations nouvelles à renseigner dans ce modèle d'avis d'inaptitude sont :

- le lieu de naissance, le sexe et le N° INS du salarié dans les informations administratives le concernant ;
- l'indication selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'un SIR ;
- l'indication selon laquelle la dispense de l'obligation de reclassement est un « *cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement* » ;
- l'adresse mail et le téléphone du médecin chargé de remplir ce document ainsi que la signature du salarié.

Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (annexe 4)

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 (article L. 4624-3 du Code du travail).

Dans ce contexte, le travailleur et l'employeur reçoivent **des propositions de mesures individuelles d'aménagement du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail conforme au modèle figurant à l'annexe 4.**

Ce document accompagnera, selon le cas, soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude.

Les informations nouvelles à renseigner dans ce modèle sont :

- le lieu de naissance, le sexe et le N° INS du salarié dans les informations administratives le concernant ;
- l'indication selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'un SIR ;
- une partie « description de l'aménagement de poste ou du temps de travail proposé » ;
- l'adresse mail et le téléphone du médecin chargé de remplir ce document ainsi que la signature du salarié.

A noter : Cet arrêté est entré en vigueur le 11 octobre 2024. Néanmoins, la Direction générale du travail (DGT) a précisé qu'un arrêté à venir l'abrogerait pour le réintroduire plus tard afin de prévoir un temps de mise en œuvre suffisant pour l'ensemble des acteurs concernés. Au jour de la clôture de ce bulletin d'actualités juridiques, l'arrêté était toujours en vigueur sur Légifrance.

Arrêté du 24 septembre 2024 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n°3032)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 8 octobre 2024, texte n°43 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté rend obligatoire, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011, les dispositions de l'avenant n°36 du 14 février 2024 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

Cet avenant rappelle certaines règles relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ; au comité social et économique (CSE) ; à la consigne de sécurité incendie ; au salarié sauveteur secouriste du travail (SST) ; au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, etc.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE BIOLOGIQUE

Vaccination

Arrêté du 23 octobre 2024 relatif à la vaccination contre le virus du monkeypox.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 26 octobre 2024, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté précise que la vaccination contre le virus du Monkeypox (anciennement nommé « variole du singe ») peut être réalisée au bénéfice des personnes à risque d'exposition au virus et pour celles ayant eu un contact à risque identifiées dans les recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) du 8 décembre 2022 et les avis de la HAS et du Haut Conseil de la santé publique (24 mai 2022, 29 août 2024 et 2 septembre 2024).

Pour en savoir plus : Des informations sur la maladie, les modes de transmission, la conduite à tenir en cas de symptômes, les traitements et la vaccination sont disponibles dans le « Questions / réponses » du ministère de la Santé.

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2024/2576 de la Commission du 2 octobre 2024 approuvant la substance active 2,2-diméthyl-3-(2-méthylprop-1-ényl)cyclopropanecarboxylate de 2-méthyl-4-oxo-3-(prop-2-ynyl)cyclopent-2-én-1yle (pralléthrine) en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 18 conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 3 octobre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 4 p.).

La « pralléthrine » est approuvée en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 18, sous réserve des conditions fixées en annexe. L'approbation est valable du 1^{er} mars 2026 au 29 février 2036.

Règlement d'exécution (UE) 2024/2635 de la Commission du 3 octobre 2024 approuvant la zéolite d'argent et de zinc en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans des produits biocides relevant des types de produits 2, 7 et 9, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 4 octobre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 7 p.).

La zéolite d'argent et de zinc est approuvée en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 7 et 9, sous réserve des conditions fixées en annexe. L'approbation est valable du 1^{er} mars 2026 au 29 février 2036.

Arrêté du 15 octobre 2024 autorisant par dérogation la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide BIOBOR JF pour une période de 180 jours.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 18 octobre 2024, texte n°25 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté autorise la mise sur le marché et l'utilisation d'un produit biocide relevant du type de produit n°6 « Protection des produits pendant le stockage » et contenant du 2,2-1-méthylpropane-1,3-diyl)bis(oxy)]bis[4-méthyl-1,3,2-dioxaborinane] (CAS : 2665-13-6) et 2,2'-oxybis[4,4,6-triméthyl-1,3,2-dioxaborinane] (CAS :14697-50-8) en tant que substances actives, pour le traitement antimicrobien préventif et curatif des réservoirs de carburant et des circuits de carburant des aéronefs en stationnement pour une durée de 180 jours.

Risques mécaniques et physiques

PROTECTION INDIVIDUELLE

Décision d'exécution (UE) 2024/2599 de la Commission du 4 octobre 2024 modifiant la décision d'exécution (UE) 2023/941 de la Commission en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur, aux appareils filtrants à ventilation assistée de protection respiratoire, aux chaussures, aux casques électriquement isolants et aux protection de l'œil et du visage à usage professionnel, élaborées à l'appui du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 8 octobre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 6 p.).

Ce texte modifie les annexes I et II de la décision d'exécution (UE) 2023/941 qui actualise les références des normes harmonisées applicables aux équipements de protection individuelle (EPI) et dont le respect, par le fabricant, donne présomption de conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité prévues par le règlement (UE) 2016/425 du 9 mars 2016 relatif aux EPI.

RISQUE MÉCANIQUE

Machines

Communication de la commission : orientations aux Etats membres concernant la collecte des données et des informations visées à l'article 6, paragraphe 5, points a) à d) du règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 14 octobre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 16 p.).

Le Règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les machines établit les exigences de santé et de sécurité de conception et de construction des machines, des produits connexes et des quasi-machines pour permettre leur mise à disposition sur le marché ou leur mise en service, tout en garantissant un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des personnes.

La Commission évalue la gravité du risque potentiel inhérent à une catégorie de machines ou produits connexes aux fins de déterminer s'il y a lieu d'ajouter ou de retirer cette catégorie de machines ou produits connexes de l'annexe I. L'évaluation est établie sur la base de la combinaison de la probabilité de survenance d'un dommage et de sa gravité. Lorsqu'elle effectue cette évaluation, la Commission prend en considération les éléments suivants :

- les indications de dommages qui ont été causés par le passé par des machines ou produits connexes ayant été utilisés pour leur usage normal ou à la suite de tout mauvais usage raisonnablement prévisible ;
- les informations sur les défauts de sécurité détectés à l'occasion de la surveillance du marché ;
- les informations sur les accidents connus et les presque accidents graves ;
- les données sur les accidents ou atteintes à la santé causés par la machine ou le produit connexe.

Cette communication vise à fournir les orientations portant sur ces questions liées à la collecte des données et des informations visées à l'article 6, paragraphe 5, point a) à d) du règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2023 sur les machines.

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

❖ **Focus juridique – Recours à l'intérim : quelle réglementation en santé et sécurité au travail ?**

Mise en ligne le 18 septembre 2024 sur le site de l'INRS

La collection des « focus juridique » apporte chaque mois des réponses pratiques et concrètes sur la réglementation applicable en matière de prévention des risques professionnels.

Cette publication concerne le recours à l'intérim et la réglementation en santé et sécurité au travail au travers des questions suivantes :

- Peut-on recourir à des salariés intérimaires pour tout poste de travail ?
- A qui incombe l'obligation de formation des salariés intérimaires ?
- Qui fournit les équipements de protection individuelle aux salariés intérimaires ?
- A qui incombe le suivi de santé des salariés intérimaires ?
- Quels sont le rôle et la responsabilité de chacune des entreprises en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle ?

❖ **Focus juridique – Document unique d'évaluation des risques professionnels : quelles obligations ?**

Mise en ligne le 4 octobre 2024 sur le site de l'INRS

Cette publication concerne le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et apporte des précisions au travers des questions suivantes :

- Le document unique, qu'est-ce que c'est ?
- Quel est le contenu du document unique ?
- Quelles sont les finalités du document unique ?
- Existe-t-il un formalisme à respecter ?
- Qui participe à l'élaboration et à la mise à jour du document unique ?
- Quand faut-il mettre à jour le document unique ?
- Quelles sont les modalités d'accès au document unique ?
- Quelles sont les sanctions en cas d'absence ou de défaut de mise à jour du DUERP ?

❖ **Équipements de protection individuelle : le dernier rempart contre les risques**

Revue HST n°276 – Mis à jour le 09 octobre 2024 sur le site de l'INRS

Chaque trimestre, plusieurs experts de l'INRS et ses partenaires proposent un dossier thématique, en lien avec la santé et la sécurité au travail. Ces dossiers sont tout particulièrement destinés aux praticiens de la prévention des risques professionnels.

Ce dossier concerne les équipements de protection individuelle (EPI). Il aborde notamment (page 26) l'approche réglementaire de la conception et de l'utilisation de ces équipements.

❖ **Droit en pratique – Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs**

Travail et sécurité n° 863, Octobre 2024, mis en ligne sur le site de l'INRS

La rubrique Droit en pratique dans la revue Travail et Sécurité aborde un thème sous l'angle juridique. Les textes de loi et la réglementation applicables s'y référant sont présentés, ainsi que, le cas échéant, des cas de jurisprudence récents. La chronique publiée en octobre 2024 concerne le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

LA RADIOPROTECTION DES TRAVAILLEURS. EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX RAYONNEMENTS IONISANTS EN FRANCE : BILAN 2023

Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) - publié le 10 septembre 2024 - 82 pages.

Le bilan de la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants en France est établi chaque année par l'IRSN, conformément aux dispositions de l'article R. 4451-129 du Code du travail.

Il contient les résultats des mesures de l'exposition des travailleurs comprenant les niveaux d'exposition aux rayonnements ionisants, compte tenu notamment des activités professionnelles et de la nature des expositions, ainsi qu'une analyse de ces données.

Plus précisément, le bilan présente :

- les résultats de la surveillance de l'exposition externe : La dose « corps entier » pour toutes les activités professionnelles, les doses pour les neutrons, les extrémités et le cristallin pour les activités concernées ;
- les résultats de la surveillance de l'exposition interne (surveillance de routine, spéciale et de l'exposition interne à la radioactivité naturelle) et les doses associées le cas échéant ;
- les dépassements des limites réglementaires de dose ;
- le suivi des incidents et accidents en fonction des domaines d'activité

Il est complété par cinq focus « informations » détaillant des questions techniques et réglementaires.

Enfin, figurent en annexe de ce rapport :

- un rappel réglementaire concernant la surveillance de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants et les récentes évolutions ;
- les modalités de surveillance de l'exposition externe et interne ;
- les actions règlementaires de l'IRSN en lien avec la surveillance de l'exposition des travailleurs ;
- La méthode suivie pour établir le bilan annuel de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants.

TRAÇABILITÉ DE L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS AUX CMR

DGT – Actualité – Mise à jour du 26 septembre 2024.

La Direction générale du travail (DGT) a récemment mis à jour la page du site du ministère chargé du Travail dédiée à la liste des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Cette nouvelle version conserve la présentation générale de la mise en œuvre de l'obligation d'établir la liste et les précisions relatives au contenu de cette obligation, ainsi que celles concernant les dispositions existantes en matière de prévention et de traçabilité sur lesquelles l'employeur peut s'appuyer pour établir la liste.

Une foire aux questions est désormais disponible et comprend des précisions nouvelles, en particulier sur la prise en considération des mélanges non classés CMR mais qui contiennent des substances chimiques CMR et l'inscription des expositions anormales ou accidentelles.

Les questions traitées sont les suivantes :

- Quels sont les agents chimiques CMR visés par cette réglementation ?
- Doit-on prendre en considération les mélanges non classés CMR mais contenant des substances chimiques CMR dans l'établissement de la liste des travailleurs exposés ?
- Sur quels documents peut s'appuyer l'employeur pour établir la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs ?
- Les expositions anormales ou accidentelles doivent-elles figurer dans la liste des travailleurs exposés aux CMR ?
- Est-ce que les expositions des travailleurs à l'amiante doivent impérativement figurer dans la liste prévue par l'article R. 4412-93-1 du Code du travail ?
- Existe-il un format type de liste des travailleurs ?
- Comment et, à qui, sont communiquées les informations de cette liste ?
- Comment est organisée la conservation de cette liste afin d'assurer la traçabilité des expositions ?
- À quelle fréquence la liste est-elle actualisée puis transmise aux services de prévention et de santé au travail (SPST) ou services de santé au travail en agriculture (SSTA) ?

RECOMMANDATION R. 516 : PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'UTILISATION DES PORTAILS COULISSANTS - MANUELS OU EN MODE MANUEL POUR PRÉVENIR LES RISQUES D'ACCIDENTS GRAVES OU MORTELS : « CONCEVOIR L'OUVRAGE, INSTALLER, MAINTENIR ET UTILISER EN SÉCURITÉ »

Assurance Maladie – Risques professionnels – Adoptées par les CTN A, B, C, D, E, F, G, H - 15 pages.

Cette recommandation, applicable depuis le 1er janvier 2024, concerne les entreprises du régime général de la Sécurité Sociale des 8 Comités Techniques Nationaux suivants : A (Industries de la Métallurgie), B (Industries du bâtiment et des travaux publics), C (Industries des Transports, de l'Eau, du Gaz, de l'Electricité, du Livre et de la Communication), D (Services, Commerces, Industries de l'Alimentation), E (Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie), F (Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, des vêtements, des cuirs et peaux et des pierres et terres à feu), G (Commerces

non alimentaires), H (Activités de services I) dès lors que les lieux de travail sont équipés de portails coulissants sur rail, ou suspendus (autoportants).

Elle ne concerne pas les lieux de travail équipés de portails coulissants verticaux, ou de portails en accordéon.

Elle a pour objet de préciser les mesures de prévention à mettre en place pour éviter principalement les risques d'écrasement liés au basculement accidentel du portail, de coincement et de fixer des mesures de sécurisation mécaniques des portails manuels.

Les autres risques liés à l'utilisation des portails ne sont pas pris en compte dans cette recommandation.

Après avoir rappelé la réglementation applicable concernant la conception et l'utilisation de ces portails, la recommandation énonce les mesures de prévention pouvant être mises en œuvre concernant leur :

- implantation, mise en sécurité et maintien en état : notamment recommandations avant achat, éléments à prendre en compte lors de l'évaluation des risques, dispositifs de prévention des risques d'écrasement, de renversement / basculement, cisaillement / coincement...);
- maintenance : vérifications, procédure de signalement des anomalies, sécurité lors des interventions de maintenance ;
- utilisation : sensibilisation et formation des utilisateurs, prise en compte des risques dans les plans de prévention et protocoles de sécurité, intégration des risques dans le document unique d'évaluation des risques...).

En annexe de la recommandation figure une fiche de vérification périodique.

SUIVI DE SANTÉ, INAPTITUDE ET CERTIFICATION DES SPSTI : MISE À JOUR DE TROIS PAGES WEB PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

❖ Questions-Réponses : Le suivi de l'état de santé des salariés

Ministère du Travail et de l'Emploi – Mise à jour le 8 octobre 2024 – 12 pages.

Le ministère chargé du Travail a mis à jour son « questions-réponses » dédié au suivi de l'état de santé des salariés le 8 octobre 2024. Ce document a pour objectif de répondre aux principales interrogations des acteurs concernés. Il traite des compétences des professionnels de santé au travail, des visites et examens, du suivi individuel renforcé (SIR) et des déclarations d'inaptitude.

Il apporte notamment les précisions suivantes :

- lorsqu'il est écrit dans le Code du travail « *le médecin du travail* » il convient de lire « *le médecin du travail et le collaborateur médecin* » ;
- les infirmiers de santé au travail peuvent réaliser les visites de mi-carrière, les visites à la demande et les visites de reprise des salariés. Ils ne peuvent pas proposer les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. En revanche, ils peuvent effectuer les visites de salariés dont le poste de travail fait l'objet de tels aménagements ;
- les avis d'aptitude sont uniquement remis lors de l'examen médical d'aptitude à l'embauche et lors de son renouvellement pour les salariés en SIR ;
- les visites de reprise et les visites à la demande donnent lieu à l'établissement d'une attestation de suivi sauf dans le cas où une inaptitude est constatée ;
- la remise d'une attestation de suivi n'est pas nécessaire pour le travailleur indépendant, dans la mesure où un dossier médical en santé au travail (DMST) sera créé lors de la première visite ;

- la constatation de l'inaptitude n'intervient qu'en dernier ressort, lorsque l'ensemble des outils de maintien dans l'emploi ont été mobilisés.

❖ Questions-Réponses / Quels recours contre un avis d'inaptitude ?

Ministère du Travail et de l'Emploi – Mise à jour le 27 septembre 2024 – 7 pages.

Le ministère chargé du Travail a mis à jour son « questions-réponses » le 27 septembre 2024. Ce document s'adresse en particulier aux conseils de prud'hommes (CPH) ainsi qu'aux médecins-inspecteurs désignés comme experts. Il fait le point sur la procédure de contestation, la mission d'expertise, ainsi que sur le déroulé de l'expertise.

Ce questions-réponses rappelle notamment que :

- le médecin du travail n'est pas parti au litige, la contestation visant uniquement à obtenir un nouvel avis technique ;
- le délai de contestation est de 15 jours suivant la notification de l'avis ;
- le CPH ne peut obtenir communication du DMST, seul le médecin du travail et l'expert désigné pourront y accéder avec l'accord du salarié ;
- l'expertise comprend un examen médical du salarié auquel pourra assister le médecin conseil du salarié et un médecin mandaté par l'employeur ;
- les conclusions de l'expert sont présentées aux parties (employeur et salarié) en présence s'ils le souhaitent de leur avocat. Les parties peuvent alors présenter leurs observations ;
- l'ordonnance rendue par le CPH se substitue à l'avis médical initial.

❖ La certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)

Ministère du Travail et de l'Emploi – Mise à jour le 15 octobre 2024 – 6 pages.

Le ministère chargé du Travail a mis à jour sa page dédiée à la certification des SPSTI le 15 octobre 2024.

Cette page concerne l'objet et les différents niveaux de la certification, ainsi que le déploiement du dispositif d'accréditation des organismes certificateurs de certification des SPSTI. Elle présente ensuite une foire aux questions et des documents associés tels que :

- le plan de contrôle relatif à la certification des SPSTI ;
- le référentiel de certification des SPSTI.

Jurisprudence

OBLIGATION DE SÉCURITÉ : L'EMPLOYEUR DOIT JUSTIFIER AVOIR PRIS TOUTES LES MESURES DE PROTECTION

Cour de cassation, chambre civile, chambre sociale, 16 octobre 2024, pourvoi n°23-16.411

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, engagé en tant qu'ouvrier d'exécution, a été placé en arrêt de travail puis déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à la suite d'un examen médical de reprise. Il a ensuite été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié a saisi les tribunaux de demandes de dommages-intérêts au titre de l'obligation de sécurité et pour exécution déloyale du contrat de travail. Il faisait valoir le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison de « *la conduite d'engins sans certification obligatoire* ».

A noter :

Tout conducteur d'un appareil de levage ou d'un équipement de travail mobile automoteur doit bénéficier au préalable d'une formation adéquate. Celle-ci permet au salarié d'avoir les compétences nécessaires à la conduite en sécurité de l'engin concerné. Bien qu'il ne soit pas obligatoire, le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) constitue un bon moyen pour l'employeur de se conformer à ses obligations en matière de contrôle des connaissances théoriques et savoir-faire pratique du conducteur pour la conduite en sécurité.

De plus, la conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur (article R. 4323-56 du Code du travail).

La cour d'appel a refusé de faire droit aux demandes du salarié aux motifs que :

- plusieurs personnes avaient vu le salarié conduire des engins « *nécessitant une certification* » mais les attestations produites étaient imprécises et ne démontraient pas que le salarié avait reçu l'ordre (ou a minima l'autorisation) de la part de son employeur de conduire ces engins ;
- il n'y avait aucune obligation, pour le salarié, de conduire ces engins alors que plusieurs ouvriers dans l'entreprise, travaillant sur les mêmes chantiers que le salarié, étaient titulaires du CACES. L'employeur n'avait donc aucune raison de prendre le risque de laisser le salarié conduire ces engins, alors même que d'autres salariés étaient en mesure de le faire ;
- le salarié avait suivi plusieurs formations en matière de sécurité ;

Estimant que ces arguments ne permettaient pas de garantir l'effectivité de la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ce dernier a alors formé un pourvoi contre cet arrêt.

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

Elle rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne

méconnaît pas cette obligation lorsqu'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent des actions de prévention des risques professionnels ; des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

Selon la cour d'appel, rien ne démontre que le salarié avait reçu l'ordre (ou a minima l'autorisation) de la part de l'employeur de conduire des engins. Toutefois, pour la Cour de cassation, ces éléments ne permettent pas d'établir par ailleurs que l'employeur avait pris les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité du salarié. La responsabilité de l'employeur ne peut être écartée, sans qu'il soit établi qu'il avait mis en œuvre des mesures concrètes visant à garantir l'effectivité de son obligation 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