

Sécurité et conditions de travail

L'essentiel de la veille permanente d'ELnet.fr®

**SERVICES DE SANTÉ
AU TRAVAIL** : les nouvelles
missions dans l'ordonnance
d'urgence sanitaire **PAGE 6**

FONCTION PUBLIQUE : les IRP
fusionnent à leur tour **PAGE 8**

TÉLÉTRAVAIL : trois guides
à destination des employeurs,
managers et salariés **PAGE 10**

COVID-19 : les points
de vigilance à l'égard
des travailleurs handicapés **PAGE 10**

SECOND CONFINEMENT :
pas de report pour les délais
en santé et sécurité **PAGE 11**

PÉNIBILITÉ : les chocolatiers
ont leur référentiel **PAGE 12**

RISQUE ROUTIER : méconnu
des dirigeants de PME **PAGE 13**

RPS : seulement 36 %
des salariés oseraient dénoncer
une discrimination **PAGE 17**

Négociation Santé au travail : les 10 commandements de l'accord conclu

Zoom
sur...

Beaucoup de rappels, des objectifs ambitieux, quelques mesures opérationnelles, mais pas de big-bang de l'organisation. Voilà ce sur quoi ce sont accordés les partenaires sociaux qui négociaient depuis des mois sur une réforme de la santé au travail.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord dans la nuit du 9 au 10 décembre 2020 sur un ANI (Accord national interprofessionnel) sur la santé au travail. Côté patronal, le Medef et l'U2P ont donné un avis favorable et la CMPE ne se prononcera que mercredi prochain. En face, la CFDT, FO et la CFE-CGC ont donné un avis favorable, la CGT un

avis défavorable et la CFTC se donne encore le temps de la réflexion. L'intitulé « Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » est soumis à signature jusqu'au 8 janvier 2021 (♦ ANI, Santé au travail, déc. 2020).

Suite p. **2**



NOUVELLE GÉNÉRATION

Solution HSE

Anticiper, suivre et appliquer la réglementation

- ✓ Assurer une veille réglementaire approfondie, **prévenir et gérer** les risques
- ✓ Appliquer et mettre en œuvre la réglementation pour être en conformité
- ✓ Communiquer et sensibiliser ses équipes
- ✓ Mettre en place et gérer la démarche HSE

Pour toute information, contactez-nous au 01 40 92 36 36 ou rendez-vous sur www.editions-legislatives.fr/hse

Négociation Santé au travail : les 10 commandements de l'accord conclu

suite de la page 1

L'accord vise à affirmer noir sur blanc l'importance de la prévention primaire dans notre dispositif de santé au travail. Voilà pour l'objectif, inscrit dès la première phrase du préambule. Sa traduction concrète se voit principalement en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de traçabilité du risque chimique, avec quelques avancées dans ces domaines.

L'ANI cherche aussi à encadrer davantage l'action des services de santé au travail interentreprises. Mais il ne chamboule pas l'organisation du système français. Il est même l'occasion, pour les partenaires sociaux, de montrer leur désaccord avec le big-bang proposé par la députée LREM Charlotte Lecocq dans son rapport de 2018.

Cet accord est le fruit d'une longue négociation. Les partenaires sociaux avaient échoué, en 2019, à se mettre d'accord au sein du Coct. La négociation interprofessionnelle avait ensuite été reportée pour cause de crise sanitaire avant de s'ouvrir officiellement en juin.

« Le gouvernement veillera, lors de la transcription de cet accord dans le droit du travail, au respect de son contenu et de son équilibre », a déclaré le ministère du travail. Une proposition de loi, portée par Charlotte Lecocq, doit être déposée à l'Assemblée nationale dans « les prochains jours », a rappelé la députée du Nord le 10 décembre.

La prévention de la désinsertion professionnelle tu martèleras

Reprenant l'avis de tous les experts sur le sujet, les partenaires sociaux affirment que la prévention de la désinsertion professionnelle nécessite un repérage précoce et une meilleure collaboration entre médecins de ville, du travail et conseil. Ils appellent à systématiser la mise en œuvre des visites de reprise, de préreprise et demandées, pour définir d'éventuels aménagements. Ils souhaitent « encourager » leur mise en œuvre et mettre en place une visite de mi-carrière « pour repérer une inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé ».

Aussi, l'accord prévoit la mise en place, au sein des SSTI (renommés SPSTI, pour prévention), de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle. Elles existent dans certains d'entre eux mais ne sont pas obligatoires aujourd'hui. Leur but sera d'apporter des solutions personnalisées. « Dès lors qu'une situation de désinsertion professionnelle est

repérée, et conformément aux recommandations de la HAS, un plan de retour au travail pourra être formalisé entre l'employeur, le salarié et la cellule PDP », prévoit l'accord.

Pour mieux tracer les expositions chimiques, le document unique tu archiveras

Les moyens à mettre en œuvre pour prévenir du risque chimique ont fait débat. Des organisations syndicales ont défendu les préconisations de Paul Frimat, auteur d'un rapport sur le sujet en 2018, en vain. Le droit dit déjà qu'en matière de prévention du risque lié aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques, la substitution est la priorité. Les partenaires sociaux affirment qu'il faut la « favoriser », sans préciser qu'elle ne vaudrait que pour les CMR. Ils demandent de renforcer les informations disponibles sur le site Substitution CMR de l'Anses.

L'accord prévoit la conservation des versions successives du document unique pour faciliter la traçabilité. Il propose également : « une information synthétique pourrait être extraite » des différents documents qui traitent du sujet (fiche d'entreprises, fiches de données et de sécurité...). Aussi, l'accord consacre le fameux effet cocktail : « La traçabilité collective doit permettre d'évaluer la polyexposition des salariés aux produits chimiques du fait de l'effet combiné qu'ils peuvent produire », y lit-on. De plus, les partenaires sociaux ouvrent la voie vers le suivi post-professionnel. Ils n'en dessinent pas les contours.

Les risques psychosociaux tu reconnaîtras

L'ANI comprend une liste, présentée comme exhaustive, des risques professionnels. Les RPS y apparaissent bien. « Bien que les troubles psychosociaux puissent avoir des causes multiples, l'employeur se doit d'évaluer et de mettre en place les actions de prévention en regard de son champ de responsabilité, c'est-à-dire celui lié à l'activité ». Les partenaires sociaux valorisent la démarche de prévention préconisée dans le rapport Gollac.

Ils écrivent aussi : « l'organisation du travail peut susciter certains risques notamment quand elle change rapidement : modification des méthodes de travail, changement des techniques, modification des fonctions des managers. La conduite du changement doit faire l'objet d'une attention particulière ».



Cet accord est le fruit d'une longue négociation

Un passeport prévention attestant des formations en santé-sécurité des salariés tu créeras

Les partenaires sociaux proposent la création d'un passeport prévention pour tous les salariés et apprentis. Il attesterait de la réalisation de formations généralistes communes à tous et de formations plus spécifiques dont le contenu serait défini par les branches. Cela serait, d'après les partenaires sociaux, un moyen d'éviter les formations « surabondantes et parfois même redondantes ». « Face à la difficulté de certaines entreprises pour répondre à leurs obligations, une rationalisation des formations santé et sécurité au travail s'impose », lit-on dans l'accord. Côté CFTC, on met en garde : « mal surveillé, ce passeport peut être un frein à l'emploi », estime Pierre-Yves Montéléon.

La médecine de ville tu solliciteras

L'ANI prévoit la mise en place par le SSTI d'une liste de médecins praticiens correspondants, dits MPC. Ces médecins généralistes pourraient réaliser des visites médicales initiales, périodiques et de reprise pour les salariés qui ne font pas l'objet d'une surveillance spécifique. Le protocole encadrant cette mission reste à définir. Le financement de ces visites serait assuré par le SSTI.

Les travailleurs indépendants et les dirigeants salariés (qui ne bénéficient pas de suivi aujourd'hui) pourraient volontairement profiter d'un suivi de ces MPC. Les partenaires sociaux « conviennent de les accompagner » mais ne disent pas qui financerait ces visites.

L'accord prend la peine de rappeler les tâches qui incombent au médecin du travail (suivi individuel renforcé, visites de fin de carrière...), tout en écrivant que « la mission médicale pourrait également bénéficier de l'action des infirmiers en pratiques avancées formés dans la spécialité de santé au travail qui leur permettrait d'élargir leur périmètre de compétence ».

Aux SSTI, un cahier des charges tu fixeras

« Il est important pour les entreprises qui n'ont aucune ressource interne en prévention d'être servis dans ce domaine de façon systématique et effective par les services de santé au travail et ce, dans des délais raisonnables et contraints en portant une attention toute particulière aux TPE-PME ». Les partenaires sociaux font ici référence à l'insatisfaction de certains employeurs du service rendu par les SSTI et des fréquents retards des visites médicales obligatoires. Ils veulent « moderniser » les services et « renouveler » leurs missions.



Les partenaires sociaux proposent la création d'un passeport prévention pour tous les salariés et apprentis

Pour cela, l'accord prévoit d'imposer une « offre socle minimale » à ces services qui doivent remplir trois grandes missions : la prévention en général, le suivi individuel des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle. Leurs missions sont aujourd'hui listées à l'article L. 4622-2 du code du travail. L'accord prévoit qu'une certification par tierce, dont le cahier des charges est élaboré paritaire, atteste du respect de cette offre socle. Elle ne remplace pas l'agrément délivré par la Direccte. Des prestations complémentaires, facturées en plus, sont possibles. C'est déjà le cas. L'accord prévoit que la certification les encadre.

En attendant ce cahier des charges, les partenaires sociaux se sont déjà mis d'accord sur le fait que, pour répondre à sa mission de prévention, le service doit faire « une mise à jour régulière » de la fiche d'entreprise. Les services devront « conseiller » les employeurs dans la rédaction et la finalisation du document unique et du plan d'action qui en découle.

Les partenaires sociaux s'expriment en faveur d'une concurrence entre services puisqu'ils écrivent qu'« élargir l'offre institutionnelle en santé au travail [...] pour recouvrer une liberté dans le choix du service de santé au travail interentreprise ».

Les branches professionnelles tu mobiliseras

« La branche professionnelle est un cadre privilégié pour formaliser les grandes priorités dans le domaine de la prévention des risques professionnels ». Les partenaires sociaux « invitent » les branches à négocier des accords sur le sujet. Elles sont invitées à se doter d'une commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail.

La même organisation tu garderas...

« Nous n'avons pas été obnubilés par l'organisation », commente Jean-Luc Monteil, vice-président du Medef qui faisait partie de la délégation patronale. En effet, cet accord ne réforme pas vraiment le système. Il a été l'occasion pour les partenaires sociaux d'affirmer leur volonté de conserver le statut associatif des SSTI (dont le caractère paritaire est étendu). Ils inscrivent l'importance d'un « maillage territorial » et pensent qu'il faut définir une taille critique pour les services, ce qui impliquera nécessairement des fusions, déjà à l'œuvre pour certains d'entre eux d'ailleurs.

Ils affirment, contrairement à ce que Charlotte Lecocq souhaitait, que le prélèvement des cotisations aux services par l'Urssaf n'est pas une bonne idée. Par contre, ils souhaitent harmoniser les taux en fixant une amplitude maximale de 20 %.

Il n'est pas question, comme le souhaitait le patronat, d'intégrer l'Anact à l'INRS. L'idée de séparer les missions de contrôle et de conseil des Carsat n'est plus inscrite dans le texte. Mais on lit tout de même qu'« afin d'éviter toute confusion sur le rôle de la branche AT/MP, les signataires du présent accord demandent de bien distinguer la fonction conseil du processus de majoration des cotisations qui doit rester dans le cadre paritaire des commissions de tarification ».

... ou presque

L'une des rares nouveautés en matière d'organisation du dispositif est la création d'un comité national de prévention santé au travail au sein du Coct et de ses équivalents régionaux au sein des Croct. Leur reviendraient, entre autres, en plus des missions actuellement dévolues au GPO (groupe permanent d'orientation), l'élaboration du cahier des charges de certification des SSTI, la définition d'indicateurs d'évaluation des services, ou encore l'évaluation de leur rapport qualité prix.

Ces instances devront promouvoir l'action en réseau, notamment pour favoriser les actions en matière de qualité de vie et conditions de travail. L'un des quatre chapitres de l'accord est dédié à cette désormais QVCT. Pour sa promotion, les partenaires sociaux conseillent de s'appuyer sur la méthode au « caractère pragmatique et progressif » de l'Anact.

L'obligation de moyens tu citeras

Le sujet de la responsabilité des employeurs a parité de longues séances de négociation. Le patronat entendait inscrire dans le code du travail la jurisprudence qui a admis qu'un employeur pouvait être considéré comme ayant rempli ses obligations en matière de santé et sécurité s'il a mis en œuvre des actions de prévention. Il s'agit d'un arrêt qui a pris davantage en compte les moyens, alors qu'on parlait jusque-là de stricte obligation de résultat. Cette jurisprudence n'est finalement pas à intégrer dans la loi, mais tout de même rappelée.

Pauline Chambost

AT/MP

Covid-19 : Malakoff Humanis anticipe une augmentation des arrêts maladie

Selon le dernier baromètre de Malakoff Humanis, publié le 16 novembre 2020, les indemnités journalières sont en augmentation continue depuis plusieurs années, en raison de l'augmentation des arrêts longs (+ 12 % en 2020, contre 9 % en 2019). Leur durée moyenne est de 94 jours. En effet, le taux de salariés arrêtés pour maladie grave ou maladie chronique est passé de 20 % début 2020, à 15 % pendant le confinement, puis à 11 % depuis le déconfinement, « illustrant la moindre prise en charge de ces pathologies pendant la crise ».

Quant au taux de salariés arrêtés pour troubles psychologiques, il est passé de 9 % début 2020 à 14 % pendant le confinement, puis à 18 % depuis le déconfinement. « Ce motif, qui peut en partie être attribué à la Covid (anxiété liée au contexte sanitaire et économique, au confinement...), devrait continuer à prendre de l'ampleur ».

♦ Malakoff Médéric, Baromètre annuel Absentéisme Maladie 2020

La consultation du CSE sur le reclassement d'un salarié inapte reste obligatoire même s'il n'y a pas de poste de reclassement

Même s'il n'a aucun poste de reclassement à proposer au salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail, l'employeur doit bien consulter le CSE avant d'enclencher une procédure de licenciement pour inaptitude.

En arrêt de travail de manière ininterrompue depuis un accident du travail survenu le 1^{er} octobre 2014, M. A... est déclaré définitivement inapte à son poste d'agent d'exploitation polyvalent en juillet 2015 par la médecine du travail. Il est néanmoins déclaré apte pour occuper un poste sans port de charges lourdes supérieures à 10 kg, ni déplacements supérieurs à 10 km.

N'ayant aucun poste de ce genre à lui proposer, l'employeur lui notifie son licenciement pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement par lettre du 25 août 2015.

Direction les prud'hommes !

M. A... y fait valoir que l'employeur a manqué à son obligation de consulter les délégués du personnel sur son reclassement. En conséquence, son licenciement doit être considéré comme abusif, c'est-à-dire sans cause réelle et sérieuse.

Effectivement, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié et consulter les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement. Si ce n'est pas fait, et que le salarié est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (♦ C. trav., art. L. 1226-15).

REMARQUE : à l'époque où les faits se sont produits, l'employeur devait consulter les délégués du personnel. Aujourd'hui, il doit consulter le comité social et économique.

Et pourtant, en appel, le salarié perd la partie. Pour les juges, compte tenu du fait que l'employeur n'avait eu aucun reclassement à proposer au salarié, il n'avait pas à consulter les délégués du personnel.

Saisie d'un pourvoi, la chambre sociale de la Cour de cassation ne suit pas la logique de la cour d'appel.

Ainsi, « le salarié ayant été déclaré inapte à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, il appartenait à l'employeur de consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement ».

REMARQUE : l'obligation de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement joue également en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel (♦ C. trav., art. L. 1226-2). Ici aussi, le défaut de consultation rend le licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse (♦ Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-11.974, n° 819 P + B + I). Ici aussi, l'employeur doit bien consulter le CSE même s'il n'a aucune proposition de reclassement à faire au salarié inapte.

♦ Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488, n° 810 P + B

F. Aouate

Étude « Inaptitude à l'emploi »

Plus de 3 heures pour secourir un travailleur isolé victime d'un accident vasculaire cérébral, c'est trop long

En cas de défaillance du dispositif de sécurité mis en place par l'employeur pour permettre au travailleur isolé d'alerter les secours, il y a faute inexcusable.

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, la jurisprudence considère qu'un « manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé (...) a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

REMARQUE : la faute inexcusable permet notamment à la victime de l'accident de réclamer à l'employeur une indemnisation complémentaire venant réparer divers préjudices qui ne sont pas couverts par l'indemnisation légale (souffrances physiques et morales, perte ou à diminution des possibilités de promotion professionnelle, nécessité d'aménager son appartement, d'acheter un véhicule adapté, etc.).

Généralement, la méconnaissance de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, des accidents du travail antérieurs, des signalements de la part des salariés ou des représentants du personnel, des interventions de l'inspection du travail plaident fortement en la faveur de la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur.

Nouvel exemple avec un arrêt de la Cour de cassation du 12 novembre 2020.

Agent de surveillance au service d'une entreprise spécialisée dans le secteur des activités de sécurité privée, M. M... est victime d'un accident vasculaire cérébral (AVC), alors qu'il était en service un dimanche, le 3 avril 2011, sur le site dont il assurait la surveillance. S'étant produit aux temps et lieu du travail, l'AVC est reconnu comme accident du travail et pris en charge à ce titre par la Caisse primaire d'assurance maladie. C'est alors que M. M... engage un contentieux pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Demande rejetée par la cour d'appel.

Pour les juges, même si M. M... avait bien déclenché son dispositif d'alarme pour travail isolé, même si de multiples dysfonctionnements avaient retardé l'intervention des secours, les pompiers n'ayant été appelé que 3h30 après l'AVC, même si aucun encadrant de l'entreprise ne s'était rendu sur les lieux, aucune faute inexcusable n'avait été commise. Compte tenu du fait que l'employeur n'était manifestement pas en mesure de prévoir l'AVC, rien ne permettait d'établir qu'il « avait eu conscience du danger auquel le salarié avait été exposé et n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger ».

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation ne voit pas les choses de la même manière car, comme le rappellent les juges, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident » (♦ C. trav., art. R. 4512-13).

Dès lors que « l'employeur avait estimé nécessaire de mettre en place un dispositif de sécurité », c'est bien « qu'il avait eu conscience du danger », et que ce dispositif avait été défaillant, c'est bien qu'il n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires pour protéger le salarié. De ces constats, la cour d'appel aurait dû déduire l'existence d'une faute inexcusable.

♦ Cass. 2^e civ., 12 nov. 2020, n^o 19-13.508, n^o 1201 D

F. Auouate

 **Étude « Accident du travail : responsabilités »**

Acteurs de la sécurité

Services de santé au travail : quelles nouvelles missions dans l'ordonnance d'urgence sanitaire ?

Report des visites médicales, tests de dépistage, arrêt de travail... L'ordonnance n^o 2020-1502 du 2 décembre 2020 adapte les missions et le fonctionnement des services de santé au travail à l'urgence sanitaire. Plusieurs mesures doivent être précisées par décret.

Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État en charge des retraites et de la santé au travail, avait prévenu les services de santé au travail qu'une ordonnance viendrait réorganiser quelque peu leurs conditions d'exercice pendant la crise sanitaire. C'est chose faite : le document a été adopté en conseil des ministres le 2 décembre 2020. Il est semblable, à quelques exceptions près, à celui adopté le 1^{er} avril dernier.

Le premier article indique en quoi les services participent à la lutte contre la propagation du Covid-19. Ils doivent diffuser des messages de prévention contre le risque de contagion aux employeurs et aux salariés. Ils doivent appuyer les entreprises dans la définition et la mise en œuvre des

mesures de prévention et dans l'adaptation de leur organisation de travail à la crise.

Ils sont aussi sollicités pour « participer » aux actions de dépistage et de vaccination « définies par l'État ». L'article 2 fixe que le médecin du travail, et des membres de l'équipe pluridisciplinaire sous sa supervision, peuvent prescrire et réaliser des tests de dépistage. Les conditions et modalités doivent être précisées par décret. Un protocole portant sur le sujet devrait être publié début décembre, nous indique le secrétariat d'État en charge de la santé au travail.

Report des visites

Comme cela était le cas au début de la crise sanitaire, le médecin du travail pourra prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection. Il pourra aussi établir un certificat médical pour les salariés dits vulnérables nécessitant un placement en activité partielle. Ces mesures doivent être précisées dans un décret. Elles sont applicables jusqu'au 16 avril 2021.

Certaines visites pourront être reportées, sauf quand le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite « compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail ». Sont concernées les visites d'information et de prévention (lors de l'embauche) et les visites de suivi pour les travailleurs sans risque particulier, mais aussi les visites pour les travailleurs en suivi individuel renforcé (y compris la visite d'aptitude et celle réalisée avant le départ en retraite), ainsi que celles pour les intérimaires et pour les travailleurs relevant du code rural et de la pêche maritime.

« Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail », est-il précisé dans l'ordonnance. Les conditions du report sont définies par décret en Conseil d'État, qui déterminera les exceptions ou les conditions particulières applicables aux travailleurs au suivi médical régulier, adapté ou renforcé. Les visites dont l'échéance arrive avant le 17 avril 2021 sont concernées. Celles que la précédente ordonnance du 1^{er} avril 2020 permettait déjà de reporter et qui n'ont toujours pas été réalisées le sont aussi. Le report se fait au plus tard le 16 avril 2022.

Dans son courrier adressé aux services de santé au travail, Laurent Pietraszewski annonçait la mobilisation possible des infirmiers en santé au travail pour les visites de préreprise. Le point, qui fait débat au sein des acteurs en santé au travail, n'est pas abordé dans l'ordonnance. Il faudra voir si cela apparaît dans le décret d'application.

♦ Ord. n^o 2020-1502, 2 déc. 2020 : JO, 3 déc.

P. Chambost

 **Étude « Service de santé au travail »**

Loi ASAP : les services de santé au travail peuvent utiliser le NIR

L'article 90 de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique, dite « ASAP » du 7 décembre 2020 complète l'article L. 1111-8-1 du code de la santé publique pour permettre aux services de santé au travail d'utiliser le numéro de sécurité sociale pour la prise en charge des personnes qu'ils suivent. Jusqu'ici, ils ne pouvaient que le

stocker mais pas l'utiliser. Cette évolution, qui permettra d'améliorer le suivi des personnes concernées, semble d'autant plus nécessaire que les services de santé au travail ont joué un rôle essentiel comme interlocuteur des entreprises qui devaient mettre en place des protocoles pour faire face à la pandémie de Covid-19.

♦L. n° 2020-1525, 7 déc. 2020, art. 90 : JO, 8 déc.

 **Étude « Service de santé au travail »**

Télétravail à 100 % : quels sont les points de contrôle de l'inspection du travail ?

Dans une note interne que nous avons pu consulter, la Direction générale du travail précise les modalités de contrôle des inspecteurs du travail en matière de « télétravail à 100 % ».

Dans une note interne, la Direction générale du travail précise les modalités de contrôle du télétravail en entreprise. Elle donne des recommandations à ses agents de contrôle afin de pouvoir vérifier que les postes « télétravaillables » en partie ou totalement sont bien exercés à distance.

Expliquer le non-recours au télétravail

Les postes « télétravaillables » sont ceux « qui se rapportent à des compétences pouvant être exercées à distance, notamment par l'utilisation d'ordinateur, tablettes, téléphones, systèmes d'audio ou de visioconférence et par tout outil numérique à distance (e-learning, outils de partage et de travail en ligne, etc.) ». Il en est ainsi des fonctions « support » des entreprises (informatique, finances, juridique, RH, commercial, stratégie, marketing, etc.), ainsi qu'une partie des métiers exercés dans le tertiaire (banques, assurances, vente, conseils, formation, expertise, service aux clients, gestion et administration, etc.). Seuls les métiers impliquant l'utilisation d'équipements particuliers (machines, véhicules...), la présence d'autres personnes ou le fait de se rendre sur un lieu autre que le domicile de l'employé ne sont pas ou peu « télétravaillables », commence par préciser la Direction générale du travail dans sa note.

Dès lors, si l'inspecteur du travail constate que des travailleurs affectés à des postes « télétravaillables » sont présents dans l'entreprise, et qu'ils ne télétravaillent pas, ou pas à 100 %, ce dernier devra vérifier les raisons pour lesquelles ces postes ne sont pas télétravaillés. Les motifs invoqués par l'employeur « peuvent être d'ordre technique, financier (coût de la mise en place du télétravail), organisationnel, ou se rapporter à l'évaluation des risques », précise la DGT.

Doter les salariés des équipements nécessaires

Si l'agent de contrôle constate que l'employeur n'a pas remis les équipements nécessaires au télétravail alors que celui-ci est possible, il devra inciter l'employeur à acquérir ce matériel. « Les motifs pour lesquels l'employeur peut refuser de fournir ces équipements doivent être appréhendés par l'agent de contrôle en fonction de la justification avancée par l'employeur, mais aussi des échanges éventuels avec les représentants du personnel ou les travailleurs à l'occasion du contrôle (par exemple : cas des travailleurs qui utilisaient leur propre matériel lors du premier confinement, ou qui télétravaillaient lors du premier confinement mais à

qui on refuse cette possibilité lors du deuxième confinement, etc.) », précise la note. L'inspecteur du travail devra également interroger l'employeur sur ce qui a été fait depuis le mois de mars pour améliorer son plan de continuité de l'activité et anticiper la suite de la crise sanitaire. « Les motifs d'ordre "techniques" (taille du réseau, problème de pare-feu, etc.) devraient par exemple avoir été anticipés, de même que l'acquisition de matériel pour travailler à distance (ordinateurs, téléphones, etc.) ».

Vérifier l'évaluation des risques

L'absence de mise en place du télétravail peut aussi être la conséquence d'une évaluation des risques insuffisante, souligne la note de la DGT. « Il conviendra donc que l'agent de contrôle interroge l'employeur sur cette évaluation des risques, notamment sur ses critères de hiérarchisation. L'employeur peut estimer que les mesures de prévention qu'il met en œuvre permettent de limiter les risques d'exposition au Covid-19 ». Mais attention, insiste la DGT, ces mesures de prévention « ne sauraient remplacer la mesure de télétravail lorsqu'elle est possible, seule à même d'éviter les risques. Il conviendra donc de prendre en compte ces démarches de l'employeur pour décider des suites à donner ».

Les sanctions à la disposition de l'inspection du travail

L'inspecteur du travail qui constate la présence de postes de travail « télétravaillables » non télétravaillés doit dans un premier temps faire preuve de pédagogie en rappelant à l'employeur les recommandations du protocole national et les principes généraux de prévention du code du travail. Une lettre d'observation peut notamment être adressée à l'employeur.

Si l'entreprise ne donne pas suite aux rappels de l'inspection du travail, la DGT peut mettre en demeure l'entreprise, puis dresser un procès-verbal si l'entreprise n'agit pas.

« L'agent de contrôle doit disposer de constats réalisés *in situ* permettant de caractériser une situation dangereuse, eu égard à l'état des connaissances scientifiques et à l'organisation du travail constatée », insiste la DGT.

La situation dangereuse liée à l'absence d'organisation du télétravail pourra notamment être caractérisée si :

- les postes de travail occupés dans l'établissement peuvent être exécutés en télétravail (au moins en partie) ;
- les constats lors du contrôle montrent que les travailleurs affectés sur ces postes risquent d'être exposés au Covid-19 (maintien de tous les travailleurs sur un open space, cluster identifié, travail à moins d'un ou deux mètres, espace de travail exigu, existence de regroupements, absence de ventilation).

« De plus, si les postes de travail permettent matériellement un recours au télétravail, le fait de maintenir les travailleurs à leurs postes dans l'établissement ne permet pas d'éviter complètement les risques car les travailleurs qui viennent sur le site sont potentiellement porteurs du virus, et ils vont utiliser des locaux sociaux, des sanitaires, croiser d'autres travailleurs », met en garde la DGT.

L'inspecteur du travail dispose d'autres outils pour faire respecter le protocole national, notamment le référé judiciaire sur le fondement de la réglementation sur les risques biologiques. L'agent de contrôle doit alors veiller à bien caractériser le risque en s'appuyant sur des constats précis et récents réalisés *in situ*.

Attention, souligne la DGT, « le non-respect de la recommandation relative au télétravail ne pourra pas être sanctionné sur le fondement du protocole mais deux infractions peuvent être mobilisées » :

– d’une part, le non-respect de la réglementation sur les risques biologiques. « L’infraction à ces dispositions peut être caractérisée si les constats de l’inspection du travail démontrent que les mesures de prévention ne respectent pas les recommandations du protocole, et que l’employeur ne justifie pas d’une évaluation des risques qui pourrait le justifier ni d’autres mesures permettant de prévenir l’exposition des travailleurs de manière aussi efficace ». Il s’agit d’une infraction pénale. Le fait que l’employeur n’ait tenu compte ni du protocole ni des recommandations du HCSP, y compris à la suite des rappels de l’inspection du travail, est un élément permettant de caractériser l’infraction ;

– d’autre part, l’absence de mise à jour du document unique d’évaluation des risques (DUER).

◆ Note de la DGT, nov. 2020

F. Mehrez

CSE/CSSCT

Les instances de représentation du personnel fusionnent à leur tour dans la fonction publique

Après la création du CSE unique en 2017, les instances de représentation du personnel vont fusionner dans l’administration. Comités techniques et CHSCT seront fondus dans les conseils sociaux d’administration (CSA). Fonctionnement, composition, élections : un décret publié au JO en dresse les contours.

Cette fusion des instances de représentation du personnel dans la fonction publique est prévue depuis plus d’un an par la loi de transformation de la fonction publique, du 6 août 2019. Le décret du 20 novembre 2020 qui vient d’être publié au *Journal officiel*, donne les modalités pratiques de fonctionnement de la nouvelle instance : le CSA, pour comités sociaux d’administration. Un « sobriquet » qui rappelle celui de son grand frère, le CSE, avec qui il présente de nombreux points communs.

Cette fusion des IRP du public ne sera cependant effective qu’en 2022, lorsque les élections professionnelles organiseront le renouvellement des instances. A noter que le CSA peut être rattaché à différents niveaux administratifs : le ministère, l’administration centrale, l’établissement public, l’autorité administrative indépendante ou encore les services déconcentrés. Comme le CSE, le CSA peut être central. Il est alors placé auprès du secrétaire général ou du DRH de l’administration centrale compétent. Voici par ailleurs d’autres points de comparaison entre CSA et CSE :

- la composition du CSE selon les effectifs d’agents publics (art. 14 et s.) ;
- la formation SSCT (équivalente de la commission dans les CSE) (art. 9 et s.) et le droit à formation de ses membres (art. 94) ;

- les modalités d’élection des représentants titulaires (art. 28 et s.) ;
- les attributions du CSA (art. 47 et s.) ;
- l’équivalent des heures de délégation (art. 95).

Effectifs, présidence, mandat : la composition du CSA

Tout comme le CSE, le nombre de représentants au CSA de services déconcentrés dépend de l’effectif d’agents publics représentés (article 14 du décret) : il varie de 10 représentants quand l’effectif est supérieur à 700 agents à 5 représentants lorsque l’effectif du service déconcentré est inférieur ou égal à 200 agents. En revanche, le CSA ministériel comprend 15 représentants du personnel, et le CSA d’administration en contient 11. Pour les autres CSA, le nombre de représentants est de 10 au plus. Dans chaque CSA, le nombre de suppléants est égal au nombre de titulaires.

Le CSA comprend comme le CSE un président, à savoir le ministre auprès duquel le CSA est institué ou son représentant. Y siège également le responsable ayant autorité en matière de ressources humaines. Le président est assisté par les représentants de l’administration concernés par les questions ou projets soumis à l’avis du CSA.

Tout comme les élus de CSE, la durée du mandat des représentants du personnel dans le CSA est de 4 ans (art. 18).

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

C’est aussi la fin du CHSCT (comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans la fonction publique. Il est remplacé par une « formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail » (art. 9 et s.), obligatoire à compter d’un effectif de 200 agents, au lieu de 300 salariés pour les commissions santé des CSE. La formation est composée d’autant de titulaires que dans le CSA (art. 15).

Chaque organisation syndicale siégeant au CSA désigne dans la formation spécialisée SSCT un nombre de titulaires égal au nombre de sièges détenu dans le CSA (titulaires et suppléants inclus). La formation SSCT est consultée sur la teneur des documents se rattachant à sa mission, de même que les règlements et consignes que l’administration prévoit d’adopter en matière de santé, sécurité et conditions de travail, mais aussi sur tout projet d’aménagement important modifiant les conditions de travail, sur le droit à la déconnexion et sur les nouvelles technologies. Elle est informée des visites des observateurs en matière de SSCT et examine le rapport annuel du médecin du travail. Elle est également compétente dans le domaine de la prévention des risques professionnels, et ses membres visitent régulièrement les locaux des services relevant de leur compétence.

La formation SSCT peut demander à entendre un chef d’établissement, elle dispose d’un droit d’alerte en cas de danger grave imminent et peut recourir à un expert (art. 65 et s.). Les frais d’expertise sont supportés par l’administration. Le chef de service ou d’administration doit fournir à l’expert les informations nécessaires à sa mission. Le délai pour procéder à l’expertise est d’une durée d’un mois (art. 66).

Les membres de la formation spécialisée SSCT (ou du CSA si la formation n’existe pas) ont droit à une formation en matière d’hygiène et de SSCT d’au moins 5 jours au cours de leur mandat. Cette formation est par ailleurs renouvelée à chaque mandat (art. 94).

L'élection des représentants du personnel

Pour élire les représentants (art. 29 et s.), comme pour le CSE, des listes électorales sont établies. Les agents exerçant leurs fonctions constituent les électeurs. Ils peuvent être répartis en sections de vote créées par l'autorité auprès de laquelle le CSA est placé. Sont éligibles à la candidature les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale du CSA. Ne peuvent pas être élus les agents en congé de longue maladie, les agents frappés de rétrogradation ou d'une exclusion temporaire, et ceux frappés d'une incapacité mentionnée à l'article L. 6 du code électoral.

Le vote a lieu par voie électronique ou par correspondance (art. 36). Les opérations électorales se déroulent dans les locaux de travail et pendant les heures de service. Il est institué un bureau de vote central pour chaque CSA à élire. Les organisations syndicales ont droit à autant de sièges de représentants du personnel que le nombre de voix recueillies contient de fois le quotient électoral (art. 41).

À l'issue du dépouillement, le bureau de vote central proclame les résultats et établit le procès-verbal (art. 42).

Les attributions du CSA

Le comité social d'administration est consulté sensiblement sur les mêmes points que le CSE (art. 48) :

- les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de mobilité et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- l'échelonnement indiciaire ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- les projets de restructuration ;
- la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Comme les négociations annuelles obligatoires que l'on connaît pour les CSE, le CSA doit débattre chaque année de certains sujets : sur le bilan de mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles et sur le rapport social unique qui présente l'évolution des politiques de ressources humaines. Par ailleurs, le CSA débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales relatives à l'évolution des métiers, la mobilité et l'évolution professionnelle, la politique indemnitaire, la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap (art. 50).

Les « autorisations d'absence », équivalent des heures de délégation

Les titulaires et suppléants des CSA et des formations spécialisées en SSCT bénéficient « d'un contingent annuel d'autorisations d'absence », fixé en jours par arrêté conjoint du ministre de la fonction publique et du ministre

du budget (art. 95). Le nombre de jours est proportionnel aux effectifs couverts par le CSA ou la formation SSCT. Il peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers. Ce contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées sous réserve des nécessités du service. Un arrêté du ou des ministres concernés peut convertir le contingent annuel en heures afin de tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des CSA ou des formations SSCT. Enfin, les représentants de CSA ou de formation SSCT peuvent renoncer à tout ou partie de leur contingent au profit d'un autre membre des instances.

♦D. n° 2020-1427, 20 nov. 2020 : JO, 22 nov.

M.-A. Grimont

Présidence du CSE : elle peut être déléguée à un salarié mis à disposition

L'employeur peut déléguer la présidence du CSE à un salarié mis à disposition par une autre entreprise, à la condition que cette personne ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'instance, de manière à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci.

Ce qui compte pour présider le CSE, c'est d'avoir la qualité et le pouvoir nécessaires pour assurer l'information et la consultation du CSE. Certains directeurs, pourtant salariés de l'entreprise, peuvent très bien en être dépourvus, tandis que des salariés extérieurs peuvent parfaitement être à même de permettre l'exercice effectif des prérogatives du CSE. La Cour de cassation se prononce toutefois expressément sur ce point pour la première fois à notre connaissance dans cet arrêt du 25 novembre 2020.

Présidence du CSE déléguée à des salariés mis à disposition

Dans cette association, les représentants de l'employeur présidant le CE, étaient deux salariés mis à disposition par une autre entreprise. Le comité conteste cette délégation au motif qu'en vertu de l'article L. 2325-1 du code du travail dans sa version alors applicable (L. 2315-23 pour le CSE), « le comité d'entreprise est présidé par l'employeur, soit la personne titulaire statutairement du pouvoir de direction ; que si celui-ci peut désigner un représentant chargé de présider le comité, ce représentant doit faire partie des effectifs de l'entreprise ».

Le comité est débouté et la Cour de cassation donne raison à la cour d'appel dans une décision pragmatique.

Qualité et pouvoir nécessaires à l'information et consultation du comité

La chambre sociale explique donc que « l'employeur peut déléguer cette attribution qui lui incombe légalement, à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci, peu important que le délégataire soit mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise ».

Puis la Cour met sa définition à l'épreuve des faits de l'affaire. Ainsi, il est constaté que les salariés mis à disposition de l'association par des entreprises extérieures « pour

exercer respectivement les fonctions de chargé de mission du président pour la direction opérationnelle et stratégique et chargé de la gestion des ressources humaines (...) étaient investis au sein de l'association de toute l'autorité nécessaire pour l'exercice de leur mission et qu'ils disposaient de la compétence et des moyens pour leur permettre d'apporter des réponses utiles et nécessaires à l'instance et d'engager l'association dans ses déclarations ou ses engagements ».

REMARQUE : attention, il s'agissait bien dans cette affaire de salariés mis à disposition, donc ils n'étaient pas salariés de l'entreprise mais travaillaient en son sein. Ainsi, il n'est pas du tout certain que cette jurisprudence autorise le recours à un avocat ou conseil pour assurer la représentation de l'employeur à la présidence du CSE. La jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur ce point, mais il était admis que cette pratique était impossible. A noter d'autre part, que concernant les assistants de l'employeur (3 maximum pour le CSE), l'administration a précisé expressément dans ce cas que ces collaborateurs sont forcément des salariés de l'entreprise (♦ Circ. DRT 94-9, 21 juin 1994), à l'exception du DRH groupe (♦ Rép. min. n° 22508 : JOAN Q, 1^{er} avr. 1996, p. 1810) : on peut se demander si la jurisprudence de la Cour de cassation est transposable aux assistants du président et donc si ces positions administratives ne doivent pas être assouplies en ce sens.

Une décision importante pour l'employeur

C'est la chambre criminelle de la Cour de cassation qui a dégagé, dès 1996, ce critère de « qualité et pouvoir pour informer et consulter » le comité (♦ Cass. crim., 20 févr. 1996, n° 94-85.863). Et cette affaire montre bien l'importance de la désignation d'un représentant de l'employeur compétent pour assurer l'exercice effectif de ses attributions par le comité : avait été condamné pour délit d'entrave, l'employeur qui avait confié à plusieurs reprises la présidence à des représentants qui étaient simplement habilités à entendre les questions et à les lui transmettre.

En effet, l'employeur doit s'assurer du fonctionnement du comité et il ne peut prendre argument de la délégation de pouvoirs pour s'exonérer de sa responsabilité (♦ Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318 ♦ Cass. crim., 3 mars 1998, n° 96-85.098).

La représentation de l'employeur à la présidence du CSE n'est pas à prendre à la légère.

♦ Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-18.681, n° 1152 P + B
S. Baudouin

 **Étude « Comité social et économique (CSE) »**

Conditions de travail

Télétravail : le ministère du travail publie trois guides à destination des employeurs, managers et salariés

Le ministère du travail a publié sur son site internet (www.travail-emploi.gouv.fr) mardi 1^{er} décembre trois guides rassemblant chacun sept mesures clés pour bien organiser et bien vivre le télétravail durant la période de confinement.

Les trois documents, présentés sous la forme d'infographies, peuvent être imprimés afin d'avoir facilement en tête les grandes règles à respecter.

Le premier, destiné aux employeurs, rappelle le cadre (définir les activités télétravaillables, définir les plages horaires, s'assurer de la maîtrise des outils informatiques, etc.).

Le deuxième, destiné aux managers, décrit les règles pour encadrer les équipes dans cette situation (organisation de réunions d'équipe, recueil régulier des besoins et difficultés, etc.).

Le troisième s'adresse aux salariés et explique comment bien vivre cette période (s'accorder des temps de pause, planifier sa journée, mettre en place une routine, etc.).

Covid-19 : les points de vigilance à l'égard des travailleurs handicapés

Le ministère du travail fait un point sur les précautions à prendre à l'égard des travailleurs handicapés face à l'épidémie de Covid-19.

Pour les personnes handicapées qui ne peuvent pas télétravailler (ou seulement partiellement) :

- respecter le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés ;
- s'assurer que les consignes sanitaires et de travail sont accessibles selon le handicap du salarié (vidéos, utilisation de la méthode FALC : « Facile à Lire à Comprendre », etc.) ;
- vérifier que les mesures de prévention et la nouvelle organisation de travail n'affectent pas l'environnement professionnel de la personne concernée ;
- garantir l'accès au restaurant d'entreprise au regard de la situation de handicap, tout en respectant les gestes barrières ;
- mobiliser les acteurs internes (réfèrent Covid, réfèrent handicap lorsqu'il existe, ressources humaines, etc.), et externes (service de santé au travail, Agefiph, etc.) de l'entreprise, afin que le travailleur handicapé soit accompagné.

Pour les personnes handicapées en télétravail :

- mobiliser les acteurs internes (réfèrent Covid, réfèrent handicap lorsqu'il existe, ressources humaines, etc.) et externes (service de santé au travail, Agefiph, etc.) de l'entreprise afin que le travailleur handicapé soit accompagné au quotidien dans le cadre de son télétravail ;
- s'assurer que la personne concernée dispose bien du matériel adéquat au bon exercice de l'activité professionnelle au domicile (informatique, sièges ergonomiques, etc.) ;
- veiller à ce que le télétravail n'isole pas le travailleur handicapé du collectif de travail ;
- inviter les personnes rencontrant des difficultés psychologiques à contacter, selon les entreprises, le réfèrent handicap ou le service RH (ou le numéro vert mis en place par le ministère du travail).

♦ Covid-19 et travailleurs handicapés :
les points de vigilance

 **Étude « Handicapés »**

L'Urssaf et l'Agefiph publient un guide sur les obligations déclaratives en matière d'emploi de personnes handicapées

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les obligations déclaratives en matière d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont désormais intégrées dans la déclaration sociale nominative (DSN) et transmises aux Urssaf et CGSS, en charge de la collecte de la contribution annuelle à compter de 2021.

A titre exceptionnel pour la première année de mise en œuvre, la déclaration au titre de l'année 2020 n'interviendra pas en mars mais en juin 2021. Elle sera portée sur la DSN de la période d'emploi de mai 2021, exigible le 5 ou 15 juin 2021.

L'Urssaf et l'Agefiph mettent à disposition des entreprises un guide sur les obligations déclaratives liées à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, ainsi que sur les rôles respectifs de l'Urssaf et de l'Agefiph. En effet, à compter de 2021, l'Urssaf et la MSA seront en charge du recouvrement de la contribution due au titre de l'emploi des travailleurs handicapés, pour les entreprises de 20 salariés et plus qui ne respectent pas le taux minimum de 6 % de travailleurs handicapés.

A noter que l'Urssaf, la MSA et l'Agefiph ont organisé le 1^{er} décembre, sur leurs sites respectifs, un webinaire à destination des employeurs dédié aux déclarations, au calcul des effectifs et de la contribution annuelle.

◆ Site Urssaf : www.urssaf.fr

📖 Étude « Handicapés »

Équipements de travail

L'assurance maladie ne délivre plus de subvention pour la prévention du Covid-19

L'assurance maladie précise, dans un communiqué daté du 2 décembre 2020, qu'il n'est plus possible d'adresser de nouvelles demandes de subvention pour la prévention du Covid-19 depuis le 3 décembre. Au vu du nombre important de demandes reçues, le budget alloué à cette aide financière est épuisé. 50 millions d'euros ont ainsi été consacrés à cette subvention exceptionnelle mise en place par la branche AT/MP pour aider les TPE et PME à prévenir le risque de Covid-19 au travail.

Les demandes en cours d'instruction seront étudiées selon les capacités budgétaires de la caisse régionale de rattachement. Les entreprises en question devraient être informées des suites de leur demande dans les semaines à venir.

Second confinement : pas de report pour les délais en santé et sécurité

Contrairement au premier confinement du printemps, les obligations périodiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail ne peuvent plus être reportées lors de ce second confinement.

Des reports pour le premier confinement

Pour le premier confinement, des reports avaient été prévus par la réglementation. Pour rappel, l'ordonnance du 25 mars 2020 (◆ Ord. n° 2020-306, 25 mars 2020 : JO, 26 mars) relative à la prorogation des délais échus pendant

la période d'état d'urgence sanitaire, prévoyait diverses prorogations de délais et offrait la possibilité aux entreprises de différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 (début de l'état d'urgence sanitaire) et le 24 juin 2020 (soit un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire prévue le 24 mai 2020).

Précisément :

– pour les vérifications périodiques, l'employeur était réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement des vérifications arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 a été réalisé avant le 24 août 2020 ;

– pour les formations obligatoires : quelle que soit la formation concernée, l'employeur était réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 était dispensé avant le 24 août 2020 ;

– les certifications et accréditations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 ont été prorogées de plein droit, jusqu'au 24 août 2020.

Mais pas de report pour le second

Cependant, pour ce second confinement, la situation est différente. Le ministère du travail indique sur son site (questions-réponses sur les « mesures de prévention - santé "hors Covid-19" » actualisé le 1^{er} décembre) que « à la différence du premier confinement, aucune ordonnance n'est venue aménager l'ensemble des délais d'exécution prévus par voie législative ou réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail ». Donc pas de report cette fois.

Le « recyclage » des formations obligatoires des travailleurs (ex. : habilitations électriques, formations en lien avec l'amiante ou les rayonnements ionisants) ne peuvent pas être reportées.

Ces formations doivent être organisées, en priorité, « sous forme dématérialisée lorsque cela est compatible avec leur contenu ». A défaut, elles peuvent être organisées « en présentiel », par exemple s'agissant d'une formation ayant un caractère pratique ou servant de support à la réalisation d'un audit de certification ou d'accréditation.

Les contrôles et vérifications périodiques des équipements de travail (appareils et accessoires de levage, équipement émettant des rayonnements ionisants...) ou des installations (électriques, d'aération et d'assainissement...) ne peuvent pas non plus être reportés.

De même, le renouvellement des certifications (des organismes de formation, des entreprises de travaux liés à l'amiante, à l'hyperbarie ou aux rayonnements ionisants...) et des accréditations (des organismes certificateurs, de ceux réalisant le mesurage des valeurs limites d'exposition professionnelle...) doit « être réalisé dans le délai imparti par la réglementation applicable, sans quoi l'entreprise se verra contrainte de déposer une nouvelle demande initiale de certification ou d'accréditation ».

Non-application aux primo obligations

A noter que, « comme lors du premier confinement, les primo obligations (formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation) ne peuvent faire l'objet d'aucun report » et « tel est notamment le cas lorsque l'obligation conditionne l'exercice d'un droit », rappelle le ministère du travail dans son questions-réponses.

◆ Questions/Réponses sur les mesures de prévention-santé « hors Covid-19 », déc. 2020

C. Andrieu

Lieux du travail

Local d'allaitement : seule l'inspection du travail peut l'imposer

La mise en demeure, par une organisation syndicale, d'installer des salles d'allaitement dans les établissements de plus de cent salariés de l'entreprise n'est pas opposable à l'employeur.

Mise en place d'un local pour l'allaitement par l'employeur

Le code du travail prévoit que l'employeur peut être mis en demeure d'installer un local dédié à l'allaitement dans ses établissements de plus de cent salariés afin de permettre aux salariées d'allaiter leur enfant sur leur lieu de travail (♦ C. trav., art. L. 1225-31 et L. 1225-32). Ce local doit remplir des caractéristiques particulières définies aux articles R. 4152-13 et suivants du code du travail.

REMARQUE : pour rappel, les salariées concernées disposent d'une heure par jour pour allaiter leur enfant durant les heures de travail, pendant une année à compter du jour de la naissance de leur enfant (♦ C. trav., art. L. 1225-30).

Une organisation syndicale a donc mis en demeure une célèbre chaîne de magasins d'ameublement d'ouvrir des négociations afin de mettre en place de telles salles dans ses établissements concernés.

Face au refus de l'employeur, le syndicat a saisi le président du tribunal de grande instance statuant en référé pour qu'il soit enjoint à la société de mettre en place ces salles spécialisées.

La décision de refus de l'employeur est toutefois confirmée par le tribunal et la Cour de cassation mais pas pour les mêmes arguments. Selon les juges du fond, la signature, quelques années plus tôt, d'un accord collectif mettant en place des locaux tire-lait dans l'ensemble des établissements de la société est suffisante et acte « du caractère satisfaisant (...) des engagements pris par l'entreprise ».

Mise en demeure par l'inspection du travail

Ce n'est pas le raisonnement de la Cour de cassation qui rappelle aux juges du fond que l'obligation de l'employeur concerne des locaux d'allaitement.

Elle rejette néanmoins le pourvoi du syndicat car la mise en demeure, pour s'imposer à l'employeur, doit émaner des agents de contrôle de l'inspection du travail. Or, ces derniers n'avaient pas donné suite à la demande de l'organisation syndicale.

Selon la Cour, « l'employeur n'a donc pas été mis en demeure, au sens de l'article L. 1225-32 (...) d'installer des locaux dédiés à l'allaitement ».

Le pourvoi de l'organisation syndicale est donc rejeté. L'employeur n'a donc pas d'obligation d'installer des locaux pour allaiter tant que l'inspection du travail ne se manifeste pas.

L'organisation syndicale peut effectuer un recours contre la décision de l'inspection du travail. Ce recours peut être administratif ou contentieux.

Le recours administratif peut être effectué :

– auprès de l'auteur de l'acte. Il s'agit alors d'un recours gracieux ;

– auprès du supérieur hiérarchique. Il s'agit alors d'un recours hiérarchique. En l'absence de texte, les recours contre les décisions des inspecteurs du travail doivent être présentés devant le ministre chargé du travail. Quelques textes spécifiques, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité, prévoient la compétence de la Direccte pour examiner les réclamations ou les recours contre les décisions des inspecteurs du travail.

Le recours contentieux relève, quant à lui, du tribunal administratif.

♦ Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-19.996, n° 1154 P + B

O. Atlan

 Étude « Aménagement des locaux et lieux de travail »

Pénibilité

Les chocolatiers ont leur référentiel pénibilité

Dans le cadre du compte professionnel de prévention, un nouveau référentiel professionnel de branche a été homologué : c'est le référentiel des chocolatiers confiseurs de France.

Un référentiel professionnel de pénibilité a été homologué par un arrêté publié au *Journal officiel* du 2 décembre (♦ Arr. 23 nov. 2020, NOR : MTRT2023943A : JO, 3 déc.).

Après le référentiel des pâtisseries, il s'agit du référentiel de la branche des métiers de la chocolaterie et de la confiserie.

REMARQUE : la liste actualisée des référentiels pénibilité ayant été homologués est à retrouver sur le site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr>.

Analyse sur les 10 facteurs initiaux

La mission a été commandée au cabinet Didacthem et validée par la Commission nationale paritaire en 2018.

Le référentiel porte sur les 10 facteurs de pénibilité initiaux malgré le changement de réglementation qui a fait passer les facteurs de 10 à 6. « Prenant en considération le fait que les entreprises souhaitent une vision globale, la branche a décidé de conserver l'analyse des dix facteurs de risque initialement listés dans la réglementation sur la pénibilité au travail. »

REMARQUE : le changement de réglementation qui n'impose plus aux entreprises d'évaluer les manutentions manuelles, les postures pénibles, les vibrations et les agents chimiques dangereux est intervenu officiellement lors de la parution des ordonnances en septembre 2017.

Des artisans exposés au port de charges et aux postures pénibles

La branche de la chocolaterie-confiserie-biscuiterie artisanale compte 9 000 entreprises dont 80 % de TPE (au total, 10 000 salariés et 4 000 travailleurs non salariés) avec un chiffre d'affaires de 7 milliards d'euros.

Les salariés ont été observés en situation réelle de travail et des mesures de niveau sonore et de poids ont été réalisées. D'une manière générale, le port de charges et les postures pénibles sont les principales sources d'exposition des salariés.

Des mesures de prévention existent :

– pour minimiser le port de charges : rouler les charges avec des chariots chaque fois que cela est possible, mettre les plans de travail à niveau pour faire glisser les charges plutôt que les porter ;

– pour les postures pénibles, il s'agit d'optimiser les moyens de manutention et les rangements d'une part et les hauteurs de travail d'autre part : choix de plans de travail à hauteur modulable, choix de plans de travail à hauteur fixe mais adaptée au travail à réaliser, formation des salariés pour qu'ils organisent leur activité afin de trouver la hauteur la plus adaptée à leur morphologie, etc.

Certains équipements sont bruyants (supérieurs à 85 dB(A) laveuses, batteurs, coupeuses...). Le référentiel recommande de les identifier et de les remplacer quand cela est possible ou de mettre en place des mesures de prévention ou de protection (protections auditives) adaptées.

Pour plus de précisions, 18 groupes d'exposition homogènes ont été identifiés (ex. : approvisionnement, torrification, chocolatier ganache, chocolatier enrobage, macarons, confiserie, conditionnement, expéditions, boutique vente, nettoyage, plonge, maintenance, etc.) et des fiches métier ont été annexées.

◆ Arr. 23 nov. 2020, NOR : MTRT2023943A : JO, 3 déc.

◆ Référentiel pénibilité chocolatier 2020

C. Andrieu

 Étude « Pénibilité au travail »

Prévention

De nouveaux outils de prévention des risques au travail pour les métiers de bouche

L'assurance maladie et l'INRS propose des outils opérationnels pour aider les entreprises des métiers de bouche à prévenir les risques professionnels.

Ainsi, un outil de diagnostic des risques professionnels est mis à disposition en ligne pour les TPE. Un questionnaire interactif permet aux entreprises de concevoir leur DUER, et de télécharger un plan d'actions en conséquence. Cet outil est hébergé par le site de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail sur oira.project.eu.

L'outil « Plan d'action Covid-19 » permet de prendre en compte la Covid-19 dans la démarche de prévention.

Une subvention prévention TPE « Métiers de bouche + » est destinée aux entreprises de moins de 50 salariés. Cette aide financière a pour objectif de réduire les risques liés aux manutentions, aux déplacements, au travail au froid ou à l'exposition aux poussières de farine, en aidant les entreprises concernées à s'équiper. Elle permet de financer jusqu'à 50 % de l'achat de matériel.

Enfin, une série de recommandations et de conseils par métier est disponible sur le site ameli.fr.

 Étude « Prévention des risques professionnels »

Risques physiques

Le risque routier est encore méconnu des dirigeants de PME

A l'occasion des « Journées de la sécurité routière au travail », MMA dévoile les résultats de 5 années d'études sur le risque routier en entreprise dans les TPE et PME.

Alors que le risque routier est le plus important en termes de mortalité au travail, ce bilan montre que 78 % des dirigeants ignorent toujours que le risque routier est la première cause d'accident mortel en entreprise. Il n'y a pas d'amélioration sur ce point puisque ce chiffre est stable depuis 5 ans.

Une majorité de chefs d'entreprise (63 %) ignorent aussi qu'ils peuvent être tenus responsables en cas d'accident, même survenu durant un trajet domicile-travail.

En matière de prévention, aucun progrès n'est constaté car seuls 19 % des chefs de petites et moyennes entreprises ont mis en place des actions au sein de leur entreprise, et ce chiffre est stable depuis 2016. Par contre, 34 % des dirigeants disent avoir évalué le risque routier dans leur document unique. Si ce chiffre peut paraître faible, il est en hausse de 5 points en un an et de 13 points depuis 2016.

Pour les entreprises qui ont mis en place des actions de prévention, les principales sont :

- la vérification des véhicules mis à disposition des collaborateurs (80 %) ;
- la vérification des permis de conduire (78 %) ;
- la réduction des déplacements des collaborateurs (51 %) ;
- le droit à la déconnexion des salariés sur les trajets professionnels (47 %).

Par contre, l'instauration d'une charte de bonne conduite est en baisse (40 % en 2020 contre 50 % en 2016) ainsi que la mise en place d'une session sécurité routière (16 % contre 33 %).

Dans le contexte de crise sanitaire, le risque routier est particulièrement d'actualité car les entreprises observent un recours accru aux véhicules personnels. De plus, les comportements à risque se développent sur des routes moins fréquentées.

Pour accompagner les dirigeants, MMA diffuse 4 vidéos thématiques complétées par un Mooc dédié au risque routier professionnel.

La sécurité routière met aussi à disposition un kit d'animation pour les entreprises.

REMARQUE : étude réalisée par téléphone par l'Ifop pour l'assureur MMA du 5 au 16 octobre 2020 auprès d'un échantillon de 500 dirigeants d'entreprise, représentatif des entreprises françaises de 1 à 49 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité) après stratification par région. Comparaison sur 5 ans avec les vagues précédentes menées depuis 2016.

Amiante : alignement du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété

Le délai de prescription auquel doit être soumise l'action en réparation du préjudice d'anxiété intentée par le salarié d'un établissement classé ACAATA est de 2 ans, à l'instar du délai applicable dans les autres établissements.

Un salarié exposé à l'amiante peut obtenir réparation de son préjudice d'anxiété que cette exposition ait eu lieu dans un établissement ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) ou dans un établissement n'ouvrant pas droit à cette allocation. Mais jusqu'à quand les salariés s'estimant victimes de ce préjudice d'anxiété peuvent-ils intenter une action en réparation ?

L'action intentée par le salarié d'un établissement non classé ACAATA se prescrit par deux ans au plus tôt à compter de la date à laquelle l'exposition a pris fin

La Cour de cassation a estimé, le 8 juillet 2020, dans une affaire concernant une action en réparation émanant d'un salarié dont « l'établissement employeur » n'était pas classé ACAATA, qu'en cas de litige, il convenait d'appliquer le délai de prescription de deux ans, comme pour toute action portant sur l'exécution du contrat de travail visé à l'article L. 1471-1 du code du travail.

REMARQUE : selon cet article, « toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Le point de départ de ce délai devait, en l'espèce, être fixé « à la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante ». Mais, en tout état de cause, ce point de départ « ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin » (♦ Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-26.585).

REMARQUE : avec cet arrêt, la Cour de cassation écarte la prescription quinquennale de droit commun des actions personnelles ou mobilières prévue à l'article 2224 du code civil (v. remarque ci-après).

L'action intentée par le salarié d'un établissement classé ACAATA se prescrit également par deux ans mais à compter de la publication de l'arrêté ministériel

Elle précise, dans un arrêt du 12 novembre dernier, le délai de prescription applicable à l'action engagée cette fois-ci par le salarié d'un établissement classé ACAATA. Elle considère en toute logique que cette action se rattache (également) à l'exécution du contrat de travail et opte par conséquent pour l'application du délai de prescription de deux ans de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Notons que la Cour de cassation s'était déjà prononcée sur le point de départ du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété, considérant qu'il devait être fixé au jour de la publication de l'arrêté ministériel inscrivant l'établissement employeur sur la liste de ceux ouvrant droit à l'ACAATA (♦ Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-19.263 ♦ Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-15.388).

REMARQUE : dans ces deux affaires, elle avait considéré que le délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété applicable à un salarié ayant travaillé dans un établissement classé ACAATA était le délai de droit commun de 5 ans relatif aux actions personnelles ou mobilières (♦ C. civ., art. 2224). L'arrêt du 8 juillet 2020 précité a été l'occasion pour la Cour de cassation d'écarter la prescription quinquennale alors applicable aux litiges mettant en cause des établissements classés ACAATA, au profit de la prescription biennale mais tout en veillant à en retarder le point de départ.

Dans l'affaire du 12 novembre, elle fixe naturellement le point de départ de l'action du salarié au jour de la publication de l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement dans lequel le salarié avait travaillé parmi ceux ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

♦ Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-18.490, n° 1005 P + B + I

D. de Saint-Remy

Étude « Amiante »

Qui peut procéder aux tests antigéniques en entreprise

Un arrêté du 16 novembre 2020 précise les modalités de dépistage collectif de la Covid-19 en entreprise. Les tests doivent être réalisés par un médecin, un infirmier ou un pharmacien ou par l'une des personnes mentionnées aux IV et V de l'article 25 de l'arrêté du 10 juillet 2020.

Les résultats des tests sont rendus par un médecin, un pharmacien ou un infirmier. L'organisation garantit l'enregistrement de ces résultats, le jour même, dans le système SI-DEP institué par le décret du 12 mai 2020.

En cas de résultat négatif du test antigénique, les professionnels de santé informent les personnes symptomatiques âgées de 65 ans ou plus et les personnes qui présentent au moins un facteur de risque, qu'il leur est recommandé de consulter un médecin et de confirmer ce résultat par un examen de détection du génome de la Covid-19 par un test PCR.

♦ Arr. 16 nov. 2020, NOR : SSAZ2031430A : JO, 17 nov.

La prévalence de certains TMS liés au travail n'est pas plus élevée chez les intérimaires que chez les autres

Une nouvelle étude de Santé publique France montre que, contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, les intérimaires n'ont pas plus de troubles musculo-squelettiques de la main/poignet, du coude ou de l'épaule, liés au travail que les autres.

Une étude de Santé publique France s'est intéressée aux maladies à caractère professionnel chez les intérimaires. Elle a comparé leur fréquence et leurs caractéristiques

chez eux et chez les salariés en CDI. Elle s'est fondée sur les données de 2009 à 2014 du programme de surveillance des MCP auxquels participent des médecins du travail.

Résultats : parmi les 370 064 salariés étudiés (6,2 % intérimaires, 93,8 % en CDI), aucune association n'a été mise en évidence entre le statut d'intérimaire et les TMS de l'épaule, du coude ou de la main/poignet liés au travail.

Aucune étude n'avait jusqu'à présent investigué spécifiquement les maladies en lien avec le travail. Les travaux portent en général sur les accidents du travail ou les absences pour maladie liée au travail. Ils montrent que les intérimaires présentent un risque plus élevé d'accident du travail que les travailleurs permanents mais un risque moins élevé ou équivalent (selon les études) d'absences pour maladie liée au travail. Les résultats de l'étude de Santé publique France vont donc finalement dans le même sens en ne montrant pas un risque plus élevé de maladie liée au travail chez les intérimaires.

Sous-déclaration ?

Plusieurs hypothèses pourraient expliquer ces résultats. « Comme les intérimaires changent souvent d'emploi et ont donc des périodes d'emploi plus courtes que les salariés en CDI, ils peuvent être moins exposés sur la durée aux différentes contraintes », imaginent les auteurs de l'étude. Une autre explication pourrait être que les intérimaires sous-déclarent leurs problèmes de santé en visite médicale du travail en raison de l'insécurité de leur emploi.

D'après l'étude de Santé publique France, les intérimaires souffrent même moins que les autres de TMS du rachis lors des visites à la demande (reprise, préreprise...) et périodiques. Pour cette pathologie, aucune différence entre intérimaires et personnes en CDI n'est par contre perçue lors des visites d'embauche. Ces résultats refléteraient donc plutôt l'effet du « travailleur sain », pensent les auteurs de l'étude. Les TMS du rachis sont à l'origine des arrêts de travail les plus longs et les plus répétitifs et sont donc plus stigmatisants. Il est possible que les intérimaires avec des TMS du rachis soient plus fréquemment exclus du travail (et donc non reçus en visite périodique). Pour les salariés en CDI, des actions de maintien dans l'emploi sont probablement plus fréquentes (ce qui explique que ces salariés continuent d'être vus en visite périodique ou à la demande/reprise/préreprise).

État de santé global

L'étude, qui se fonde uniquement sur les visites chez le médecin du travail, montre que les intérimaires font moins l'objet de souffrance psychique liée au travail, quel que soit le type de consultation. Pourtant, les études antérieures ont souvent mis l'inverse en évidence. Cela signifie peut-être que la souffrance psychique chez les intérimaires est plutôt liée à une dégradation de l'état de santé global, ou à l'insécurité vécue au travail, plutôt qu'aux conditions de travail elles-mêmes.

« Comme les intérimaires changent souvent d'emploi, et par conséquent de supérieurs et collègues, ils sont probablement moins exposés aux difficultés relationnelles », estiment les chercheurs. En cas de relations dégradées, « ils peuvent demander à l'issue de leur mission, à changer d'entreprise pour la mission suivante ». Cette hypothèse rejoint le fait que, dans l'étude, contrairement aux salariés en CDI, la souffrance mentale chez les intérimaires est plus fréquemment associée à des contraintes organisationnelles (horaires de travail...) et moins souvent à des relations délétères avec la hiérarchie ou les collègues.

♦ Santé publique France, *Bulletin épidémiologique*, 13 oct. 2020

P. Chambost

Mise à jour des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques

Un décret du 9 décembre 2020 remplace le tableau de l'article R. 4412-149 du code du travail listant les valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques afin de transposer les évolutions européennes. Les modifications concernent notamment les neuf agents chimiques distingués en rouge dans le tableau publié au *Journal officiel*. Ces nouvelles valeurs limites s'appliqueront à compter du 1^{er} février 2021.

Pour rappel, les valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes doivent être obligatoirement respectées, contrairement aux valeurs indicatives qui fixent des objectifs de prévention.

♦ D. n° 2020-1546, 9 déc. 2020 : JO, 10 déc.

 Étude « Prévention des risques chimiques »

L'ANSES dénonce le peu de fiabilité des données sur les nanomatériaux récoltées via le registre R-nano

Sur les 52 000 déclarations analysées, déposées par les industriels depuis 2013, 90 % des données concernant la caractérisation des nanomatériaux ne sont pas exploitables, et seulement 10 % des usages sont renseignés. Des lacunes qui portent atteinte à la traçabilité des nanomatériaux et à l'exploitation de ces données par les agences de santé publique. L'ANSES prévoit donc de rendre cette déclaration plus exigeante et de supprimer les dérogations.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les personnes qui fabriquent, importent ou distribuent des substances à l'état nanoparticulaire, en l'état ou contenues dans des mélanges sans y être liées, ou des matériaux destinés à rejeter de telles substances dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles d'utilisation doivent déclarer périodiquement à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) l'identité, les quantités et les usages de ces substances, ainsi que l'identité des utilisateurs professionnels à qui elles les ont cédées à titre onéreux ou gratuit (♦ C. envir., art. L. 523-1 et s.). Les déclarants doivent effectuer cette déclaration en ligne via le registre R-nano. Cela a pour objectif de mieux connaître les substances à l'état nanoparticulaire mises sur le marché, leurs volumes et leurs usages, de disposer d'une traçabilité des filières d'utilisation et de permettre une meilleure information du public.

Huit ans après son lancement, l'ANSES a effectué une première évaluation de ce dispositif de déclarations et le constat est accablant : le niveau de renseignement sur les substances à l'état nanoparticulaire est médiocre !

L'expertise menée a porté sur l'étude du nombre, de la qualité et de la pertinence des données recueillies, des exploitations des données déclarées réalisées, mais aussi des enjeux, freins et leviers juridiques liés à l'exploitation et au partage de ces données.

Un niveau de renseignement médiocre par les déclarants

Ce qui fait principalement défaut ce sont surtout les paramètres essentiels à la caractérisation de la substance selon la norme ISO/TR 13014:2012. Très peu d'informations relatives à la caractérisation des substances à l'état nanoparticulaire sont disponibles dans le registre.

Malgré le caractère obligatoire du renseignement du champ sur les quantités importées, il existe environ 35 % d'anomalies parmi les variables renseignées.

De plus dans la rubrique relative aux usages (décrits à l'aide de descripteurs d'utilisations utilisés dans le cadre du règlement REACH), si ceux concernant le « secteur d'utilisation » et la « catégorie de produit chimique » sont correctement renseignés, il n'en est pas de même pour les autres descripteurs à savoir la « catégorie de processus », la « catégorie d'articles », et la « catégorie de rejets dans l'environnement ».

Selon l'Agence, la flexibilité octroyée aux déclarants lors de la mise en place du dispositif pour les aider dans leur déclaration est aujourd'hui une raison expliquant la faible qualité des données. Il faudrait donc mettre un terme aux dérogations accordées et rendre la déclaration plus exigeante en matière d'informations à renseigner.

Limites dues à un champ d'application trop restreint

Il est reconnu que l'exercice de traçabilité est également rendu compliqué en raison du champ d'application de la déclaration restreint à plusieurs niveaux : la déclaration ne cible pas tous les acteurs faisant partie de la chaîne d'approvisionnement et certains bénéficient systématiquement d'exemption, et elle ne s'applique pas aux substances exportées en dehors du territoire national.

L'Anses recommande donc :

- d'élargir l'obligation de la déclaration à tous les acteurs de la chaîne de transmission depuis le premier metteur sur le marché jusqu'aux distributeurs et aux consommateurs ;
- d'imposer la déclaration aux substances exportées en dehors du territoire national ;
- et qu'il soit fourni des informations complémentaires comme le nombre de travailleurs potentiellement exposés aux nanomatériaux et les quantités déployées par type d'usage.

Revoir le seuil de la déclaration obligatoire à la baisse ?

Autre évolution possible recommandée par l'Agence : revoir à la baisse le seuil à partir duquel les nanomatériaux doivent faire l'objet d'une déclaration. Elle rappelle qu'aujourd'hui, seuls les nanomatériaux contenant au moins 50 % de particules dont la taille est comprise dans l'intervalle 1-100 nanomètres doivent être déclarés. Or, certains nanomatériaux dont la fraction nanométrique est infé-

rieure à ce seuil pourraient pourtant être préoccupants pour la santé et l'environnement.

Selon l'association Agir pour l'Environnement, qui a immédiatement réagi, cela s'explique par le fait que les entreprises font tout pour cacher la présence des nanomatériaux dans les produits. Elle appelle donc les pouvoirs publics à plus de sévérité et exige des sanctions dissuasives pour les entreprises qui ne respectent toujours pas les dispositifs réglementaires en matière de nanomatériaux.

◆ Communiqué de presse de l'ANSES, 1^{er} déc. 2020

◆ Communiqué de presse de l'association Agir pour l'Environnement, 1^{er} déc. 2020

◆ ANSES, Registre R-Nano, Évaluation des potentialités d'exploitation et de partage des données déclarées, nov. 2020

A.-L. Tulpain

📖 Étude « Mise sur le marché des produits chimiques »

Mise à jour de certaines dispositions sur la manutention de matières dangereuses dans les ports maritimes

Une des nouveautés est que les contrôles des navires arrivant dans les ports pourront se faire *via* des listes de contrôle qui ne seront plus forcément celles figurant dans le RPM. De plus une nouvelle annexe sur les dépôts à terre de marchandises explosibles est ajoutée dans le RPM. D'autres dispositions concernent notamment la manutention de matières radioactives.

Le transport et la manutention des marchandises dangereuses dans les ports maritimes sont soumis au règlement annexé à l'arrêté du 18 juillet 2000 réglementant le transport et la manutention des matières dangereuses dans les ports maritimes (RPM) et à ses deux annexes. Un arrêté du 17 novembre 2020 modifie certaines dispositions du RPM afin de l'actualiser vis-à-vis du code IMDG et du code du travail français. Focus sur ces mises à jour.

Contrôle des manutentions des produits liquides ou gazeux en vrac : possibilité de liste de contrôle d'une autre origine que le RPM

Le principe fixé par le RPM est qu'après l'accostage du navire et avant tout commencement des opérations de manutention, l'exploitant et le commandant du navire ou du bateau doivent chacun remplir pour ce qui le concerne, la liste de contrôle établie selon les recommandations de l'O.M.I., figurant à son annexe 2 (◆ RPM, point 33.3). Désormais, à compter du 1^{er} janvier 2021, il sera possible d'utiliser des listes de contrôle autres sous réserve qu'elles soient au moins aussi exhaustives, établies au moins en français et soient tenues à jour et intégrées au règlement local.

Étude de danger sur les dépôts à terre de marchandises explosibles : nouvelle annexe 4 sur la détermination des zones d'effets en pyrotechnie

Selon le RPM, toute charge de marchandises explosibles doit être classée dans une des six divisions de danger numérotées de 1.1 à 1.6 définies par le code maritime international des marchandises dangereuses (code IMDG) et se trouve à l'origine de zones d'effet classées de Z1 à Z5 selon les conséquences potentielles qu'elles présentent

pour les personnes et les biens. Ces zones d'effet sont établies conformément à l'arrêté du ministre de l'écologie du 20 avril 2007 fixant les règles relatives à l'évaluation des risques et à la prévention des accidents dans les établissements pyrotechniques et à l'article 2 de la circulaire interministérielle d'application du 20 avril 2007. Une nouvelle annexe 4 au RPM sur les zones d'effet remplacera la circulaire précitée à compter du 1^{er} janvier 2021.

Nouvelles dispositions concernant les substances radioactives

Détails des risques

Au point 710, sont désormais détaillés les risques induits par les substances radioactives :

- irradiation des personnes ;
- contamination interne des personnes ;
- contamination de l'environnement ;
- démarrage d'une réaction nucléaire en chaîne non contrôlée ;
- dégagement de chaleur important de certaines substances.

Détails des dispositions relatives à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants

La rédaction du point 711-2 est renforcée afin de détailler davantage les dispositions pouvant s'appliquer à la protection des travailleurs. Au-delà des aspects réglementaires, des guides et instructions sont également listés.

Dépôt à terre de matières radioactives : définition d'un plan de protection radiologique

Il est nouvellement précisé que toutes les opérations de transport de substances radioactives (préparation du colis, envoi, manutention du colis, chargement, déchargement, acheminement, entreposage en transit, déballage, réception, etc.) doivent être encadrées par un programme de protection radiologique (PPR) qui définit des objectifs de radioprotection. Ainsi, chaque entreprise intervenant lors d'une opération de transport de substances radioactives doit en établir un (♦ RPM, point 712-1). Un plan qui existe déjà dans d'autres réglementations dont certaines dispositions concernent le transport de matières radioactives comme l'ADR par exemple.

Toutes ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

♦ Arr. 17 nov. 2020, NOR : TREP2031022A : JO, 22 nov.
A.-L. Tulpain

Étude « Transport des marchandises dangereuses »

Interventions en milieu hyperbare : un décret précise les modalités de la protection des travailleurs

Publié au JO du 9 décembre, un texte (♦ D. n° 2020-1531, 7 déc. 2020 : JO, 9 déc.) précise les modalités relatives à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare, notamment le nombre et l'identification des secteurs d'activités hyperbares.

Les mentions relatives aux activités professionnelles sont ainsi définies :

- mention A : Travaux subaquatiques effectués par des entreprises soumises à certification ;
- mention B : Interventions subaquatiques :
 - activités physiques ou sportives ;
 - archéologie sous-marine et subaquatique ;
 - secours et sécurité (option sécurité civile ou option police) ;
 - techniques, sciences, pêche, aquaculture, médias et autres interventions ;
- mention C : Interventions sans immersion effectuées dans le domaine de la santé ;
- mention D : Travaux sans immersion effectués par des entreprises soumises à certification.

Par ailleurs, le texte précise que la fiche de sécurité doit être conservée par l'employeur à des fins de traçabilité et celui-ci doit la remettre à chaque travailleur ayant pris part à l'intervention en milieu hyperbare. L'employeur doit aussi transmettre les informations de cette fiche au service de santé au travail, au plus tard à l'occasion des visites et examens du suivi individuel renforcé de l'état de santé du travailleur.

REMARQUE : pour rappel, sur le site d'intervention ou de travaux hyperbares, l'employeur établit une fiche de sécurité sur laquelle il indique la date et le lieu de l'intervention ou des travaux, l'identité des personnes concernées ainsi que leur fonction et, s'il s'agit de travailleurs indépendants ou de salariés d'une entreprise extérieure, l'identification de celle-ci, les paramètres relatifs à l'intervention ou aux travaux, notamment les durées d'exposition et les pressions relatives, les mélanges utilisés.

Le décret spécifie aussi la composition des équipes qui réalisent des travaux en milieu hyperbare. Elles doivent être constituées d'au moins trois travailleurs, titulaires du certificat d'aptitude à l'hyperbarie, entre lesquels sont réparties les fonctions suivantes :

- un opérateur intervenant en milieu hyperbare ;
- un aide opérateur, chargé de l'environnement de travail de l'opérateur intervenant en milieu hyperbare et, en cas de situation anormale de travail, de prêter assistance à cet opérateur ;
- un surveillant, chargé de veiller à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare à partir d'un lieu adapté soumis à la pression atmosphérique locale et regroupant les moyens de communication, d'alerte et de secours. Il assure notamment la gestion des paramètres du milieu hyperbare, la communication avec l'opérateur intervenant en milieu hyperbare et, en cas de situation anormale de travail, la mise en œuvre des moyens de secours.

L'employeur désigne parmi ces travailleurs un chef d'opération hyperbare qui est chargé, sur le site et sous la responsabilité de l'employeur, de coordonner l'équipe en matière de sécurité hyperbare. Celui-ci s'assure que les méthodes et conditions d'intervention sont consignées sur le livret individuel hyperbare.

Enfin, ce texte rend obligatoire le titre professionnel de scafandrier de travaux publics qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

♦ D. n° 2020-1531, 7 déc. 2020 : JO, 9 déc.

Étude « Travaux et activités hyperbares »

Risques psychosociaux

Seulement 36 % des salariés oseraient dénoncer une discrimination en entreprise

Pas facile de dénoncer une discrimination dont on est témoin dans une entreprise. L'enquête Workforce View 2020 menée par APD Research Institute sur 32 400 salariés dans le monde, entre le 29 octobre 2019 et le 6 janvier 2020, montre que seul un salarié sur trois (36 % exactement) oserait dénoncer un acte de discrimination dans son entreprise. Par ailleurs, 60 % des répondants ont indiqué ne pas savoir à qui s'adresser pour dénoncer une discrimination. Les hommes sont en revanche plus enclins à dénoncer des faits (42 %) que les femmes (30 %). Les discriminations sont davantage dénoncées par des personnes jeunes : 40 % des 18-24 ans contre 30 % des plus de 45 ans.

Concernant plus particulièrement les salariés français, « 75 % estiment aujourd'hui nécessaire de signaler les écarts de rémunération au sein de leur entreprise, alors que la moyenne européenne se situe à 51 % », indique l'étude. De plus, malgré la mise en place de l'index pour l'égalité professionnelle par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, 31 % des personnes interrogées déclarent encore avoir été victimes d'une discrimination.

Si l'étude montre que les facteurs les plus probables de la discrimination au travail sont l'âge (10 %), le genre (7 %) et l'apparence (5 %), il demeure que trois fois plus de femmes (11 %) que d'hommes (3 %) déclarent être discriminées en raison de leur genre.

Parmi les secteurs d'activité les plus touchés par la discrimination en général, on trouve les médias (45 %), la finance (40 %) et le bâtiment (39 %).

◆ Communiqué de presse AFD, 24 nov. 2020

Étude « Risques psychosociaux »

Harcèlement sexuel : des propos flatteurs répétés peuvent créer une situation offensante

Des propos à connotation sexuelle imposés de façon réitérée à une salariée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, peuvent constituer un harcèlement sexuel.

Des propos valorisants tenus par le prévenu

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (◆ C. pén., art. 222-33).

Dans cette affaire, une salariée a été déclarée inapte pour une durée d'un mois par le médecin du travail en raison d'une situation de harcèlement nécessitant un éloignement du milieu professionnel.

La salariée dépose alors plainte contre un collègue pour ces faits, lequel, après enquête, est poursuivi devant le tribunal correctionnel.

Le prévenu soutient que ses propos ne constituent pas un harcèlement à l'encontre de sa subordonnée dans la mesure où ils louaient sa beauté et ses compétences, étaient intellectuellement et physiquement valorisants pour la salariée et étaient dépourvus de tout caractère blessant, insultant ou injurieux, et ne présentaient aucun caractère avilissant ou hostile.

Selon lui, l'effet produit par ses propos sur la salariée doit s'apprécier de manière objective au regard des propos concernés et du contexte dans lequel ils s'inscrivent.

Des propos répétés qui créent une situation offensante

Ce n'est pas le raisonnement de la cour d'appel confirmé par la Cour de cassation.

Selon cette dernière, le harcèlement sexuel est caractérisé à raison par la cour d'appel :

- par l'existence de propos écrits établie par les courriels et les billets dans lesquels le prévenu exprime de façon répétée son désir explicite d'avoir une relation d'ordre sexuel avec sa collègue, en dépit de ses refus réitérés ;

- le fait que la victime avait exprimé de façon ferme et explicite à leur auteur à plusieurs reprises qu'elle n'entendait nullement répondre favorablement à ses avances et l'a invité à cesser de lui écrire ;

- l'inaptitude temporaire de la salariée prescrite par le médecin du travail en raison d'un harcèlement au travail.

Le caractère prétendu « valorisant » des propos n'a pas d'incidence sur l'existence du harcèlement : la cour d'appel a justifié sa décision dès lors que le prévenu a imposé, d'une façon réitérée à la salariée, « des propos à connotation sexuelle, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, créant à son encontre une situation offensante, génératrice d'une incapacité de travail ».

Le prévenu est condamné à une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis et au versement de dommages-intérêts.

L'administration avait déjà eu l'occasion de préciser qu'un comportement est punissable même s'il ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, dès lors qu'il a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement, de la victime. Ce peut être par exemple le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement (◆ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012).

◆ Cass. crim., 18 nov. 2020, n° 19-81.790, n° 2185 D

O. Atlan

Étude « Risques psychosociaux »

Veille réglementaire personnalisée

Une analyse efficace de votre conformité

Disposez des textes incontournables qui concernent votre activité, analysez votre conformité par texte et suivez vos actions



✓ **Pilotez votre état de conformité**

Vous analysez votre état de conformité pour chaque texte

Vous gérez les analyses de conformité et vos plans d'actions

✓ **Réalisez une veille réglementaire exhaustive et personnalisée**

Vous définissez votre référentiel réglementaire parmi plus de 800 textes

Les textes sont analysés par notre équipe de juristes et d'ingénieurs HSE

✓ **Maîtrisez le cadre juridique de votre activité et l'actualité métier**

Chaque mois, vous recevez un bulletin récapitulant les nouveaux textes qui vous concernent

Chaque jour, retrouvez l'indispensable de l'actualité métier avec le quotidien en ligne actuEL-HSE.fr

Zoom sur...

Négociation Santé au travail :
les 10 commandements
de l'accord conclu **p. 1**

A retenir

AT/MP

- Covid-19 : Malakoff Humanis anticipe une augmentation des arrêts maladie p. 5
- La consultation du CSE sur le reclassement d'un salarié inapte reste obligatoire même s'il n'y a pas de poste de reclassement p. 5
- Plus de 3 heures pour secourir un travailleur isolé victime d'un accident vasculaire cérébral, c'est trop long p. 5

Acteurs de la sécurité

- Services de santé au travail : quelles nouvelles missions dans l'ordonnance d'urgence sanitaire ? p. 6
- Loi ASAP : les services de santé au travail peuvent utiliser le NIR p. 6
- Télétravail à 100 % : quels sont les points de contrôle de l'inspection du travail ? p. 7

CSE/CSSCT

- Les instances de représentation du personnel fusionnent à leur tour dans la fonction publique p. 8
- Présidence du CSE : elle peut être déléguée à un salarié mis à disposition p. 9

Conditions de travail

- Télétravail : le ministère du travail publie trois guides à destination des employeurs, managers et salariés p. 10
- Covid-19 : les points de vigilance à l'égard des travailleurs handicapés p. 10
- L'Urssaf et l'Agefiph publient un guide sur les obligations déclaratives en matière d'emploi de personnes handicapées p. 10

Équipements de travail

- L'assurance maladie ne délivre plus de subvention pour la prévention du Covid-19 p. 11
- Second confinement : pas de report pour les délais en santé et sécurité p. 11

Lieux de travail

- Local d'allaitement : seule l'inspection du travail peut l'imposer p. 12

Pénibilité

- Les chocolatiers ont leur référentiel pénibilité p. 12

Prévention

- De nouveaux outils de prévention des risques au travail pour les métiers de bouche p. 13

Risques physiques

- Le risque routier est encore méconnu des dirigeants de PME p. 13

- Amiante : alignement du délai de prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété p. 14

- Qui peut procéder aux tests antigéniques en entreprise p. 14

- La prévalence de certains TMS liés au travail n'est pas plus élevée chez les intérimaires que chez les autres p. 14

- Mise à jour des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques p. 15

- L'ANSES dénonce le peu de fiabilité des données sur les nanomatériaux récoltées via le registre R-nano p. 15

- Mise à jour de certaines dispositions sur la manutention de matières dangereuses dans les ports maritimes p. 16

- Interventions en milieu hyperbare : un décret précise les modalités de la protection des travailleurs p. 17

Risques psychosociaux

- Seulement 36 % des salariés oseraient dénoncer une discrimination en entreprise p. 18

- Harcèlement sexuel : des propos flatteurs répétés peuvent créer une situation offensante p. 18

DICTIONNAIRE PERMANENT Sécurité et conditions de travail

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT • Directrice des rédactions : Sylvie FAYE • Directrice de la rédaction HSE : Corinne GENDRAUD • Rédactrice en chef Santé, Sécurité au travail : Mylène LEFEBVRE • Chefs de rubrique : Clémence ANDRIEU et Claire TOUFFAIT • Rédactrice spécialisée : Anne-Laure TULPAIN • Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

Avec la participation de : Ouriel ATLAN, Dictionnaire Permanent Social • Frédéric AOUATE, Guide CSE • Séverine BAUDOIN, Dictionnaire Permanent Social • Pauline CHAMBOST, Actuel-HSE • Delphine DE SAINT RÉMY, Guides RH • Marie-Aude GRIMONT, Actuel-CSE • Florence MEHREZ, Actuel-RH

© 2020 – Éditions Législatives SAS au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : www.editions-legislatives.fr ■ Président, Directeur de la publication : Laurent CHERUY ■ Directrice générale : Sylvie FAYE ■ Principal associé : LEFEBVRE SARRUT ■ Imprimerie Chirat - 744, rue de Sainte-Colombe - 42540 SAINT-JUST-LA-PENDUE. Dépôt légal : décembre 2020. Imprimé en France. Commission paritaire n° 1020 F 87208. Avance sur abonnement annuel 2020 : mise à jour seule 166 € HT ; bulletin seul 88 € HT ; abonnement complet 254 € HT • Cet envoi comprend 1 cahier de 20 pages • Cet envoi comporte un encart publicitaire « L'appel expert » de 6 pages.

Origine du papier : Allemagne ; sans fibres recyclées ; Prot : 32 g/t.