

Veille réglementaire

Sécurité

BULLETIN DE JANVIER 2016

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	5
3	JURISPRUDENCE	6
4	DIVERS	9

Légende



Nouveau texte



Texte modifié



Texte abrogé



Projet de texte

Mentions légales

© by Novallia

Ce Bulletin représente une compilation de textes et références provenant de sources officielles. Si les textes pris individuellement ne sont pas protégés, leur compilation et les commentaires le sont. Les copies, sous quelque format que ce soit, de pages entières ou des commentaires ne sont pas autorisées sans accord écrit de NOVALLIA. Si le présent Bulletin sert de base à une mise en ligne interne (Intranet) de Veille Réglementaire, la source doit **être mentionnée**. **Les copies sur des sites libres d'accès ou d'accès restreint sont également soumises à autorisation et à mention de la source.**

Novallia SAS

RCS Paris 513 031 823 00026 APE: 6209Z N° TVA: FR70513031823

Organisme de formation - **Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 11 75 49559 75** auprès du Préfet de la Région Ile-de-France

Siège Social : 105 rue La Fayette - 75010 Paris. Tel : 01 71 18 22 50 Fax : 01 71 18 22 49

Antennes dans les Régions Champagne-Ardenne, Bretagne, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, Picardie

www.novallia.fr

contact@novallia.fr

1 REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE

1.1 Généralités

Accident de travail et maladie professionnelle

Arrêté du 23 décembre 2015 fixant le modèle du formulaire : Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet

[Lien vers le texte](#)
JORF 0015 du 19 janvier 2016



- Cet arrêté fixe le modèle du formulaire S6200h « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet » enregistré par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique sous le numéro CERFA 14463*02.



Services de santé au travail

Texte modifié	Code du travail - Articles L4621-1 à L4624-1 - Services de santé au travail	
Texte modificateur	Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 (Lien vers le texte - JORF 0022 du 27 janvier 2016)	
Champ d'application	Services de santé au travail	
Contenu de la modification	<p>Les modifications portent sur les articles L4623-1 et L4624-1.</p> <p>Il est précisé qu'un décret fixe les conditions dans lesquelles un collaborateur médecin, médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins, exerce, sous l'autorité d'un médecin du travail d'un service de santé au travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail.</p> <p>Il est également précisé que « le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail. »</p>	

1.2 Aménagement des locaux


Aération, ventilation

Texte modifié	Code de la santé publique - Article L3511-7 - Lutte contre le tabagisme : Dispositions communes	
Texte modificateur	Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 (Lien vers le texte - JORF 0022 du 27 janvier 2016)	
Champ d'application	Tabagisme	
Contenu de la modification	<p>Il est ajouté deux articles, L3511-7-1 et L3511-7-2, qui précisent qu'il est interdit de vapoter dans les établissements scolaires, les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, les moyens de transport collectif fermés, les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif et qu'il est interdit à tous les occupants d'un véhicule de fumer en présence d'un enfant de moins de dix-huit ans.</p>	

Texte modifié	Code de la santé publique - Articles R3511-1 à R 3511-8 - Lutte contre le tabagisme : Dispositions communes	
Texte modificateur	Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 (Lien vers le texte - JORF 0022 du 27 janvier 2016)	
Champ d'application	Tabagisme	
Contenu de la modification	<p>Plusieurs nouveaux articles sont rédigés.</p> <p>L'article L3511-2-3 énonce quels types de cigarettes et de tabac à rouler sont interdits à la vente, la distribution ou l'offre à titre gratuit.</p> <p>L'article L3511-2-4 précise qu'un débit de tabac ne peut être établi autour d'un établissement d'instruction publique, d'un établissement scolaire privé ou d'un établissement de formation ou de loisirs de la jeunesse à une distance inférieure à un seuil fixé par arrêté du représentant de l'Etat dans le département.</p> <p>L'article L3511-4-1 énumère les dépenses liées à des activités d'influence ou de représentations d'intérêts.</p> <p>L'article L3511-6-1 précise que les unités de conditionnement, les emballages extérieurs et les suremballages des cigarettes et du tabac à rouler, le papier à cigarette et le papier à rouler les cigarettes sont neutres et uniformisés.</p>	
Texte modifié	Code de la santé publique - Articles R3512-1 à R 3512-4 - Lutte contre le tabagisme : Dispositions pénales	
Texte modificateur	Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 (Lien vers le texte - JORF 0022 du 27 janvier 2016)	
Champ d'application	Tabagisme	
Contenu de la modification	Outre des modifications au niveau de certaines références, il est précisé que les agents de police municipale, les gardes champêtres, les agents de surveillance de Paris ainsi que les agents de la ville de Paris chargés d'un service de police peuvent constater par procès-verbaux les infractions aux articles L. 3511-2-1, L. 3511-7 et L. 3511-7-1.	


1.3 Produits et substances

Agents chimiques


<p>Avis du 14 janvier 2016 aux opérateurs économiques sur l'obligation de communiquer des informations sur les substances contenues dans les articles, en application des articles 7.2 et 33 du règlement 1907/2006 REACH</p> <ul style="list-style-type: none"> Cet avis précise que l'Agence européenne des produits chimiques a mis à jour sur son site internet la liste des substances candidates à l'autorisation (dite « liste candidate ») qui comporte désormais 168 substances. Cette liste candidate identifie des substances extrêmement préoccupantes en vue de leur inclusion éventuelle, à plus ou moins long terme, dans l'annexe XIV du règlement. 	<p>Lien vers le texte</p> <p>JORF 0011 du 14 janvier 2016</p>	
---	---	---

1.4 Facteurs humains

Femmes enceintes

Texte modifié	Code du travail - Articles L1225-1 à L1225-34 - Formation et exécution du contrat de travail : Protection de la grossesse et de la maternité	
Texte modificateur	Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 (Lien vers le texte - JORF 0022 du 27 janvier 2016)	
Champ d'application	Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant	
Contenu de la modification	<p>Un nouvel article, L1225-3-1, précise que les articles L1225-1, L1225-2 et L1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.</p> <p>L'article L1225-16 est modifié. Il est ajouté que « la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. »</p>	


Handicapés


Texte modifié	Code du travail - Articles R5212-1 à R5212-31 - Travailleurs handicapés : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés	
Texte modificateur	Décret 2016-60 du 28 janvier 2016 (Lien vers le texte - JORF 0025 du 30 janvier 2016)	
Champ d'application	Travailleurs handicapés	
Contenu de la modification	<p>Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés peuvent satisfaire partiellement à cette obligation en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés et en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel. Le décret précise les modalités de prise en compte de ces contrats et de ces périodes au titre de l'obligation d'emploi.</p>	

2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE

2.1 Produits et substances


Agents chimiques

<p>Règlement 2016/9 du 05 janvier 2016 relatif à la soumission conjointe de données et au partage des données conformément au règlement 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</p>	<p>Lien vers le texte JOUE du 06 janvier 2016 L3/41</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ce règlement fixe les devoirs et les obligations des parties aux accords aux termes desquels le partage d'informations et des frais connexes est requis au titre du règlement (CE) no 1907/2006. 		

<p>Texte modifié</p>	<p>Règlement 1907/2006 du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques - Annexe XVII : Restrictions applicables à la fabrication, à la mise sur le marché et à l'utilisation de certaines substances dangereuses et de certains mélanges et articles dangereux</p>	
<p>Texte modificateur</p>	<p>Règlement 2016/26 du 13 janvier 2016 (Lien vers le texte - JOUE du 14 janvier 2016 L9/1)</p>	
<p>Champ d'application</p>	<p>Substances, mélanges et articles dangereux</p>	
<p>Contenu de la modification</p>	<p>L'Ethoxylates de nonylphénol (NPE) a été ajouté à l'annexe XVII concernant les restrictions applicables à la fabrication, à la mise sur le marché et à l'utilisation de certaines substances dangereuses et de certains mélanges et articles dangereux.</p>	

2.2 Equipements de travail

Machines, matériels, installations

<p>Communication du 15 janvier 2016 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2006/42 du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16</p>	<p>Lien vers le texte JOUE du 15 janvier 2016 C14/1</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Cette communication donne la liste des titres et références des normes harmonisées dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2006/42 du 17 mai 2006 relative aux machines. • Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE. 		

3 JURISPRUDENCE

3.1 Généralités

CHSCT

Au CHSCT, le siège réservé peut être attribué au bénéfice de l'âge

[Lien vers la source](#)
Cass. soc. 14 déc. 2015 n° 14-26.992

- « Si les sièges réservés n'ont pas pu être pourvus en respectant l'ordre de présentation des listes, il convient de les attribuer aux candidats les plus âgés dès lors que plusieurs listes comptant des candidats cadres ou agents de maîtrise peuvent y prétendre.
- Le personnel d'encadrement est chargé d'une mission particulière en ce qui concerne l'observation des règles d'hygiène et de sécurité du travail. C'est pourquoi un certain nombre de sièges au CHSCT lui a été spécialement réservé, nombre qui varie en fonction de l'effectif de l'établissement (C. trav., art. R. 4613-1). **Cependant, l'attribution de ces sièges est loin d'être chose aisée.** Explications.
- **2 sièges cadres à pourvoir**
- Dans cette affaire, dans le cadre de la désignation des 7 membres du CHSCT, 4 listes ont été présentées et ont recueilli les résultats suivants :
 - la liste sans étiquette syndicale a obtenu 1 siège. Elle ne compte qu'un seul candidat appartenant au personnel ouvrier/employé ;
 - la liste FO a obtenu 1 siège. Elle compte 7 candidatures, dont au moins 1 cadre situé en 2ème position sur la liste ;
 - la liste CGT a obtenu 5 sièges. Elle compte 7 candidatures, dont 2 appartenant au personnel de l'encadrement situés respectivement en 6ème et 7ème position sur la liste ;
 - la liste SUD n'a obtenu aucun siège.
- Une fois la répartition des sièges effectuée, les 2 sièges réservés à l'encadrement ont été attribués au candidat n°2 de la liste FO et au candidat n°6 de la liste CGT, ce que conteste le syndicat FO qui préfère voir sa tête de liste - appartenant au personnel ouvrier/employé - obtenir un siège non réservé.
- **En principe, les sièges sont attribués en fonction de l'ordre de présentation des candidats sur la liste**
- Le fait que des sièges soient réservés au personnel de l'encadrement n'a pas pour effet de bouleverser les règles relatives à l'élection ni le nombre de sièges revenant à chaque liste. Dès lors, il convient de répartir les sièges entre les listes puis de les attribuer à chaque candidat en fonction de leur ordre de présentation sur la liste (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 9-60.432). Toutefois, si les sièges réservés à l'encadrement n'ont pu être pourvus ainsi, il convient de modifier cette règle.
- **Un siège attribué au bénéfice de l'âge**
- Dès lors, si plusieurs listes, ayant obtenu des sièges, possèdent un ou plusieurs candidats appartenant au personnel de l'encadrement, la Cour de cassation précise qu'il faut attribuer le siège réservé au candidat le plus âgé parmi ceux présentés en premier sur les listes concernées. En d'autres termes, dans cette affaire, cela signifie qu'il convient :
 - dans un premier temps, de comparer l'âge du candidat n°6 de la liste CGT avec celui du candidat n°2 de la liste FO ;
 - dans un second temps, si c'est le candidat n°6 de la liste CGT qui a été élu au bénéfice de l'âge, de comparer l'âge du candidat n°7 de la liste CGT avec celui du candidat n°2 de la liste FO.
- **Un revirement de jurisprudence pour les élections du CE ?**
- Jusqu'à présent, dans pareille situation, par transposition d'une jurisprudence concernant les élections du CE, le siège réservé était attribué, non pas au bénéfice de l'âge mais, à celui ayant obtenu le plus grand nombre de voix parmi les candidats appartenant au personnel de l'encadrement, et ce à la place du dernier candidat élu par sa liste (Cass. soc., 9 juill. 1965, n° 64-60.029). S'il est certain que c'est la règle du bénéfice de l'âge qui s'applique désormais pour la désignation des membres du CHSCT, un doute subsiste quant à l'élection du comité d'entreprise. Cette règle vaut-elle également pour le CE ? Des arguments en faveur ou en défaveur de cette transposabilité ne nous permettent pas de trancher la question. La Cour de cassation aura peut-être l'occasion de nous éclairer sur ce point. » *Source : Editions législatives*

3.2 Facteurs humains

Harcèlement

Le harcèlement moral à l'encontre d'un salarié peut conduire à une mise en examen

[Lien vers la source](#)

Cass. crim. 1er déc. 2015 n° 14-85.059

- « La mise en examen pour des infractions de harcèlement moral est relativement rare et n'intervient généralement, en droit du travail, que pour des grosses affaires de travail illégal ou des accidents du travail graves ou mortels.
- Une salariée de la MSA (mutualité sociale agricole) dépose, auprès du procureur de la République, deux plaintes pour harcèlement moral. Celles-ci étant demeurées sans suite, elle se constitue partie civile, du chef de harcèlement moral, devant le juge d'instruction, ce qui entraîne l'ouverture d'une information. Au cours de l'instruction, le juge d'instruction met en examen la caisse de MSA, en qualité de personne morale, ainsi que l'agent de direction mis en cause par la salariée.
- Compte tenu des conséquences importantes inhérentes à une mise en examen, l'article 80-1 du code de procédure pénale dispose qu'elle ne peut intervenir, à peine de nullité, que s'il existe des indices graves ou concordants rendant vraisemblable que la personne concernée ait pu participer, comme auteur ou complice, à la commission des infractions dont est saisi le juge d'instruction. En outre, si la personne poursuivie estime qu'il n'existait pas contre elle, au moment de sa mise en examen, d'indices graves ou concordants, elle peut saisir la chambre de l'instruction d'une requête en annulation.
- **Indices graves et concordants**
- Ainsi, dans cette affaire, la MSA et l'agent de direction font usage de cette voie de recours, mais leur requête en nullité de leur mise en examen ayant été rejetée par la chambre de l'instruction, ils se pourvoient en cassation. La Cour de cassation rejette leur pourvoi. Le juge d'instruction, puis la chambre de l'instruction, caractérisent des indices graves et concordants rendant vraisemblable la participation des personnes mises en examen à la commission des infractions qui leur étaient reprochés, au sens de l'article 80-1 du code de procédure pénale
- **Remise en cause des compétences et sanctions vexatoires**
- De nombreux témoignages concordants confirment un management vertical, hiérarchique, en rupture avec le management antérieur. C'est d'abord une remise en cause des compétences professionnelles de la salariée, qui est actée dans ses entretiens et fiches d'évaluation. En outre, les cadres intermédiaires de la caisse de MSA et des personnes extérieures ayant travaillé avec elle, relatent les compétences de la salariée, opposées à cette dépréciation de son travail, son isolement **progressif, le caractère excessif et vexatoire des sanctions mises en œuvre. Est également relevé l'effet de ces événements sur le climat délétère à la MSA et sur l'état psychologique de la salariée.**
- **Choix administratifs et organisationnels de la MSA**
- L'implication de la caisse de MSA dans les faits de harcèlement se déduit des choix administratifs et organisationnels maintenus en dépit des difficultés relationnelles au sein de l'équipe de la direction et de ses rejaillissements dans le climat global. Dans un contexte privilégiant une réorganisation interne, avec l'installation d'une nouvelle équipe de direction, la salariée a en effet été affectée à de nouvelles activités, étrangères à son champ de compétence reconnue, sans soutien professionnel, isolée de ses interlocuteurs antérieurs et au sein du conseil d'administration, marquée par une évaluation négative de ses nouvelles compétences, sans proposition lui permettant d'accéder à des modifications de pratiques. En outre, elle a également été écartée du bénéfice de primes, n'a pas obtenu d'entretien auprès de la directrice et du président du conseil d'administration, et le processus mis en place s'est orienté vers la validation d'une procédure de licenciement pour faute effectivement poursuivie jusqu'à son aboutissement.
- **Prud'hommes et inspection du travail**
- Si le conseil des prud'hommes, saisi par la salariée, a exclu tout harcèlement moral à l'encontre de la salariée, cette décision liait d'autant moins le juge pénal que la procédure pénale comportait de nombreux éléments ignorés de la procédure civile. Enfin, le rapport de l'inspecteur du travail, relevait de manière argumentée que le jugement extrêmement négatif porté par l'équipe de direction sur la performance professionnelle de la salariée était très exagéré voire infondé et qu'il était le fruit d'une stratégie de déstabilisation ayant pour finalité la justification du licenciement pour faute grave.
- **Même après le classement sans suite d'une plainte**
- Le principal enseignement à tirer de cette décision de la Cour de cassation, est que le classement sans suite d'une plainte pénale pour harcèlement moral et le rejet par la juridiction prud'homale des prétentions du salarié liées à ce même harcèlement ne sont pas de nature à faire définitivement obstacle à toute action pénale pour harcèlement moral ». *Source : Editions législatives.*

Services de santé au travail

L'absence de visite médicale d'embauche peut entraîner une condamnation pénale

[Lien vers la source](#)

Cass. crim., 12 janv. 2016, n° 14-87.695

- L'employeur qui ne respecte pas les visites médicales obligatoires peut être poursuivi au pénal pour défaut de visite. C'est ce qu'a appris à ses dépens l'employeur condamné au paiement de centaines d'amendes dans cet arrêt du 12 janvier 2016.
- On ne badine pas avec la visite médicale d'embauche et l'employeur qui ne s'assure pas de son effectivité risque une condamnation pénale. La chambre sociale a récemment eu l'occasion de préciser que la saturation des services de santé au travail (SST) n'était pas une raison suffisante pour dédouaner un employeur n'ayant pu faire passer la visite médicale d'embauche à ses nouveaux salariés : ceux-ci en subissaient nécessairement un préjudice justifiant indemnisation. Mais l'employeur peut aussi être poursuivi au pénal pour défaut de visite, ce fait étant sanctionné par une contravention de 5e classe (amende pouvant aller jusqu'à 1 500 €).
- **Visite médicale même pour les contrats courts**
- Une société de marketing téléphonique a ainsi été condamnée à 294 amendes de 100 € (**et ses deux** co-gérants à 294 amendes de 50 €) **pour n'avoir pas assuré la tenue effective des** visites d'embauche. Les gérants faisaient valoir deux arguments :
 - chaque embauche avait bien donné lieu à l'établissement d'une déclaration préalable à l'embauche transmise à l'Urssaf, ce qui valait automatiquement demande d'organisation de la visite médicale ;
 - les salariés avaient été embauchés pour des contrats très courts, ayant déjà pris fin au moment où le service de santé au travail (SST) avait été en mesure d'organiser les rendez-vous.
- Ces arguments ne font mouche ni au fond ni en cassation et la condamnation pénale est confirmée.
- L'employeur condamné peut ensuite tenter de se retourner contre le service de santé au travail pour obtenir réparation du préjudice causé par ses dysfonctionnements dans l'organisation des visites. *Source : Editions législatives.*

4 DIVERS

4.1 Produits et substances

Agents chimiques

REACH : premières autorisations d'utilisation de l'hexabromocyclododécane (HBCDD)

[Lien vers la source](#)
JOUE du 13 janvier 2016 C10/3

- La Commission européenne a autorisé treize sociétés à utiliser l'hexabromocyclododécane pour deux utilisations industrielles en tant qu'additif retardateur de flamme dans le polystyrène expansé.

Consultation publique sur l'évolution de la classification harmonisée du colécalciférol (vitamine D)

[Lien vers la source](#)
ECHA

- **L'ECHA propose une consultation publique sur l'évolution de la classification du colécalciférol (Vitamine D3) jusqu'au 7 mars 2016.**

Guide technique : Aide à la classification des mélanges en vue de la détermination du statut Seveso et régime ICPE d'un établissement

[Lien vers la source](#)
MEDDE et INERIS

- **Ce guide a pour objectif d'expliquer et d'illustrer les règles dans le règlement CLP pour la classification des mélanges, et de préciser les règles encadrant la prise en compte d'une substance nommément désignée dans un mélange.**