

Veille réglementaire Sécurité

BULLETIN DE JUILLET ET AOUT 2016

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	9
3	PROJET.....	11
4	JURISPRUDENCE.....	12
5	DIVERS.....	16

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

Texte modifié	Code du travail - Articles L1226-6 à L1226-17 - Accident du travail ou maladie professionnelle 
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)
Champ d'application	Toute entreprise
Contenu de la modification	<p>Outre des modifications terminologiques et de certaines références, un nouvel article est inséré après l'article L.1226-2 :</p> <p>« Art. L. 1226-2-1.-Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.</p> <p>L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.</p> <p>L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.</p> <p>S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre. »</p>

CHSCT


Texte modifié	Code du travail - Articles L4612-1 à L4612-7 - CHSCT : Attributions 
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)
Champ d'application	Entreprises de plus de 50 salariés
Contenu de la modification	<p>Outre des modifications d'ordre terminologique, il est ajouté que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission « De contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle »</p> <p>A l'article L. 4612-7, les mots : « inspecteur ou du contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 »</p>

Texte modifié	Code du travail - Articles L4614-1 à L4614-16 - CHSCT : Fonctionnement	
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Entreprises de plus de 50 salariés	
Contenu de la modification	<p>L'article L. 4614-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat. »</p> <p>L'article L. 4614-13 est complété les deux alinéas suivants :</p> <p>« Dans les autres cas, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou l'instance de coordination mentionnée au même article L. 4616-1 ainsi que le comité d'entreprise sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté en application de l'article L. 2323-3.</p> <p>Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1. »</p> <p>Il est ajouté un article L4614-13-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 4614-13-1.-L'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût. »</p>	


Inspection du travail


Texte modifié	Code du travail - Articles R4722-1 à R4722-30 - Demandes de vérifications, d'analyses et de mesures	
Texte modificateur	Décret 2016-1074 du 03 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0182 du 06 août 2016)	
Champ d'application	Entreprises et établissements régis par la quatrième partie du code du travail dont les travailleurs sont exposés aux champs électromagnétiques	
Contenu de la modification	<p>Deux articles R. 4722-21-2 et R. 4722-21-3 sont créés et ainsi rédigés :</p> <p>« Art. R. 4722-21-2.-L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 peut demander à l'employeur de faire procéder à un contrôle technique des valeurs limites d'exposition aux champs électromagnétiques définies aux articles R. 4453-3 et R. 4453-4 par un organisme accrédité ou, le cas échéant, un laboratoire agréé dans des conditions définies par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.</p> <p>« Art. R. 4722-21-3.-L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme accrédité ou le laboratoire agréé pendant le délai qui lui a été fixé et transmet à l'agent de contrôle de l'inspection du travail les résultats dès leur réception. »</p> <p>Ces modifications entre en vigueur le 1er janvier 2017.</p>	

Prévention, évaluation des risques


Texte modifié	Code du travail - Articles L4121-1 à L4121-5 - Obligations de l'employeur	
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Toute entreprise	
Contenu de la modification	Le 7 ^{ème} principe général de prévention que l'employeur se doit de mettre en œuvre est complété : « 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 , ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».	

Registres et affichage obligatoires

Texte modifié	Code du travail - Articles L1321-1 à L1321-6 - Règlement intérieur : Contenu et conditions de validité	
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Entreprises ayant plus de 20 salariés	
Contenu de la modification	Après l'article L. 1321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 1321-2-1 ainsi rédigé : « Art. L. 1321-2-1.-Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » Au 2° de l'article L. 1321-2 du même code, après le mot : « sexuel », sont insérés les mots : « et aux agissements sexistes ».	


Texte modifié	Code du travail - Articles L4711-1 à L4711-5 - Documents et affichages obligatoires	
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Toute entreprise	
Contenu de la modification	A l'article L. 4711-3, les mots : « inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 ».	

Services de santé au travail

Texte modifié	Code du travail - Articles L4621-1 à L4624-1 - Services de santé au travail	
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Toute entreprise	
Contenu de la modification	A la fin de la seconde phrase de l'article L. 4622-3, les mots : « toute atteinte à la sécurité des tiers » sont remplacés par les mots : « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ».	



1.2 Aménagement des locaux

Amiante


<p>Arrêté du 25 juillet 2016 définissant les critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs de repérages, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux dans les immeubles bâtis et les critères d'accréditation des organismes de certification</p>	<p>Lien vers le texte</p> <p>JORF 0178 du 02 août 2016</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Cet arrêté a pour objet de renforcer les critères de compétence des personnes habilitées à effectuer les missions de diagnostic d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux dans les immeubles bâtis. • Il introduit notamment une certification avec mention rendue nécessaire pour la réalisation des missions les plus complexes. • Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 		

1.3 Equipements de travail

EPI


<p>Avis du 09 juillet 2016 aux fabricants, distributeurs et utilisateurs d'équipements de protection individuelle destinés à protéger des produits phytopharmaceutiques</p>	<p>Lien vers le texte</p> <p>JORF 0159 du 09 juillet 2016</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Cet avis a pour objet de préciser les modalités permettant de s'assurer que les combinaisons portées par les utilisateurs satisfont aux exigences essentielles de santé et de sécurité de la directive 89/686/CEE relative à la conception et à la mise sur le marché d'équipements de protection individuelle (EPI). 		
<p>Avis du 13 juillet 2016 aux demandeurs et titulaires d'autorisation de mise sur le marché (AMM) des produits phytopharmaceutiques et aux fabricants de ces produits relatif aux équipements de protection individuelle (EPI) appropriés dans le cadre de la mise sur le marché des produits phytopharmaceutiques</p>	<p>Lien vers le texte</p> <p>JORF 0162 du 13 juillet 2016</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Cet avis liste les préconisations générales les plus appropriées en matière d'EPI lors de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques, dans le cadre d'usages professionnels. 		

Machines, matériels, installations

<p>Texte modifié</p>	<p>Code du travail - Articles L4311-1 à L4311-7 - Conception et mise sur le marché des équipements de travail et des moyens de protection - Règles générales</p>	
<p>Texte modificateur</p>	<p>Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)</p>	
<p>Champ d'application</p>	<p>Toute entreprise qui utilise des équipements de travail</p>	
<p>Contenu de la modification</p>	<p>Au premier alinéa de l'article L. 4311-6, les mots : « inspecteurs et les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 »</p>	


1.4 Risques physiques


Milieu hyperbare

Texte modifié	Arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare	
Texte modificateur	Arrêté du 25 juillet 2016 (Lien vers le texte - JORF 0201 du 30 août 2016)	
Champ d'application	Activités en milieu hyperbare	
Contenu de la modification	L'annexe, listant les organismes agréés pour dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare, est complétée par une nouvelle entrée.	


1.5 Facteurs humains

Femmes enceintes


Texte modifié	Code du travail - Articles R4152-1 à D4152-12 - Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs : Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant	
Texte modificateur	Décret 2016-1074 du 03 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0182 du 06 août 2016)	
Champ d'application	Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant	
Contenu de la modification	Après l'article D. 4152-7, il est inséré un article R. 4152-7-1 ainsi rédigé : « Art. R. 4152-7-1. - Lorsque, dans son emploi, la femme enceinte est exposée à des champs électromagnétiques, son exposition est maintenue à un niveau aussi faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes, et en tout état de cause à un niveau inférieur aux valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques. » Ces modifications entre en vigueur le 1er janvier 2017.	

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 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant	
Contenu de la modification	Les modifications sont d'ordre terminologique ou portent sur des références.	


Handicapés

Texte modifié	Code du travail - Article L5213-6 - Travailleurs handicapés : Droits et garanties des travailleurs handicapés	
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Travailleurs handicapés	
Contenu de la modification	Après le premier alinéa de l'article L. 5213-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. »	


Harcèlement


Texte modifié	Code du travail - Articles L1151-1 à L1155-2 - Harcèlements	
Texte modificateur	Loi 2016-1088 du 08 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0184 du 09 août 2016)	
Champ d'application	Harcèlement moral et sexuel	
Contenu de la modification	Au premier alinéa de l'article L. 1154-1, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer ».	


Jeunes travailleurs

Texte modifié	Code du travail - Articles D4153-1 à R4153-52 - Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs : Jeunes travailleurs	
Texte modificateur	Décret 2016-1074 du 03 août 2016 (Lien vers le texte - JORF 0182 du 06 août 2016)	
Champ d'application	Tous établissements embauchant des jeunes (mineurs âgés de 14 à moins de 16 ans)	
Contenu de la modification	Il est inséré un article R. 4153-22-1 ainsi rédigé : « Art. R. 4153-22-1. - Il est interdit d'affecter les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans à des travaux les exposant à des champs électromagnétiques pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la possibilité de dépasser les valeurs limites d'exposition définies à l'article R. 4453-3. » Ces modifications entre en vigueur le 1er janvier 2017.	

Pénibilité au travail

Arrêté du 01 juillet 2016 fixant les modèles des formulaires de demande d'utilisation de points acquis sur le compte prévention pénibilité	Lien vers le texte JORF 0165 du 17 juillet 2016	
<ul style="list-style-type: none"> • Cet arrêté fixe les modèles des formulaires de demande d'utilisation de points acquis sur le compte prévention pénibilité. • Ces formulaires pourront être obtenus sur le site internet www.preventionpenibilite.fr. 		


<p>Décret 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité »</p>	<p style="text-align: center;">Lien vers le texte</p> <p style="text-align: center;">JORF 0188 du 13 août 2016</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ce décret autorise la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité » ayant pour finalités : <ul style="list-style-type: none"> 1° D'assurer le stockage des données relatives aux conditions de travail des personnes exposées aux facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-2 du code du travail ; 2° De contrôler le nombre de points acquis et d'assurer le suivi des recours ; 3° De permettre au bénéficiaire du compte d'utiliser les points acquis conformément aux articles L. 4162-4 et R. 4162-4 à R. 4162-6 du code du travail ; 4° D'assurer la gestion et le suivi des comptes personnels de prévention de la pénibilité ; 5° De produire des statistiques anonymes utiles à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques en matière de retraites et de prévention de la pénibilité. 		

<p>Texte modifié</p>	<p>Code du travail - Articles R4162-1 à R4162-57 - Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité - Compte personnel de prévention de la pénibilité</p>	
<p>Texte modificateur</p>	<p>Décret 2016-953 du 11 juillet 2016 (Lien vers le texte - JORF 0162 du 13 juillet 2016)</p>	
<p>Champ d'application</p>	<p>Travailleurs exposés, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels</p>	
<p>Contenu de la modification</p>	<p>il est rétabli un article D 4162-55 ainsi rédigé :</p> <p>«Le taux de la cotisation définie au 2° de l'article L. 4162-19 due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité est fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° 0,1 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,2 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition mentionnés à l'article L. 4162-2 ; - 2° 0,2 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,4 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition mentionnés à l'article L. 4162-2. » 	

2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE


2.1 Aménagement des locaux

Prévention des explosions


Communication du 12 août 2016 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/34/UE relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant les appareils et les systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles	Lien vers le texte JOUE du 12 août 2016 C293/52	
<ul style="list-style-type: none">• Cette communication liste les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/34/UE.• Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE		

2.2 Equipements de travail


Appareils à pression de gaz et vapeur

Communication du 12 août 2016 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/68/UE relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché des équipements sous pression	Lien vers le texte JOUE du 12 août 2016 C293/29	
<ul style="list-style-type: none">• Cette communication liste les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/68/UE.• Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.		

Ascenseurs, escaliers roulants


Communication du 12 août 2016 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/33/UE relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant les ascenseurs et les composants de sécurité pour ascenseurs	Lien vers le texte JOUE du 12 août 2016 C293/1	
<ul style="list-style-type: none">• Cette communication liste les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/33/UE.• Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.		

Machines, matériels, installations

Communication du 12 août 2016 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/30/UE relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la compatibilité électromagnétique	Lien vers le texte JOUE du 12 août 2016 C293/64	
<ul style="list-style-type: none">• Cette communication liste les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/30/UE.• Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.		

2.3 Produits et substances

Agents chimiques

Texte modifié	Règlement 1272/2008 du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges	
Texte modificateur	Règlement 2016/1179 du 19 juillet 2016 (Lien vers le texte - JOUE du 20 juillet 2016 L195/11)	
Champ d'application	Règlement dit "CLP" pris pour l'harmonisation du dispositif européen au SGH	
Contenu de la modification	<p>Le tableau 3.1 listant les classifications et les étiquetages harmonisés des substances dangereuses est modifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les inscriptions correspondant aux numéros index 607-331-00-5 et 609-066-00-0 sont supprimées - les inscriptions correspondant aux numéros index 006-035-00-8, 029-002-00-X, 602-020-00-0, 602-033-00-1, 603-055-00-4, 604-030-00-0, 604-092-00-9, 605-013-00-0, 605-022-00-X, 606-014-00-9, 606-021-00-7, 607-056-00-0, 607-059-00-7, 607-157-00-X, 607-172-00-1, 607-375-00-5, 607-623-00-2, 613-166-00-X, 613-121-00-4, 616-011-00-4, 616-037-00-6 et 616-207-00-X sont remplacées 	

3 PROJET

3.1 Risques physiques

Rayonnement

Projet de décret du 31 août 2016 relatif à la protection sanitaire contre les **dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et à** la sécurité des sources de rayonnements ionisants contre les actes de malveillances

[Lien vers le texte](#)
**Ministère de l'environnement,
de l'énergie et de la mer, en
charge des relations
internationales sur le climat**



- Ce projet de décret vise à fixer **le cadre réglementaire pour les normes de base en radioprotection en application de l'ordonnance n°2016-128 du 10 février 2016** portant diverses dispositions en matière nucléaire et transposant la directive 2013/59/Euratom du Conseil du 5 décembre 2013.

4 JURISPRUDENCE

4.1 Généralités

CHSCT

Le CHSCT peut être élu en deux temps

[Lien vers la source](#)
Cass. soc., 21 juin 2016

- **Pour renouveler le CHSCT, rien n'interdit les titulaires CE et DP d'organiser deux scrutins : pour le personnel d'encadrement, puis pour les autres catégories professionnelles. Attention toutefois à ne pas procéder au premier dépouillement avant le second vote !**
La règle est bien connue : le CHSCT n'est pas élu directement par les salariés, mais coopté par un collège désignatif composé des titulaires CE et délégués du personnel. Il est en principe procédé à un vote, lors d'une réunion, en un même lieu. Mais la Cour de cassation vient de confirmer la possibilité de procéder en deux temps.
- **Un CHSCT élu sur deux jours**
Il y a exactement un an, les élus de Goodyear Dunlop Tires France se réunissent pour l'élection de la délégation au CHSCT de l'établissement de Riom. Le collège désignatif décide à la majorité de 6 de ses 9 membres de voter deux fois, sur deux jours, pour d'abord désigner les élus pour les sièges réservés aux agents de maîtrise et cadres puis dans un second temps ceux attribués aux non-cadres. La direction demande l'annulation de l'élection : il n'est pas possible d'élire le CHSCT par deux scrutins séparés, soutient-elle.
- **La majorité suffit pour organiser deux votes**
En dernier ressort, la Cour de cassation valide les mandats au CHSCT : "Ayant constaté que 6 des 9 membres du collège spéciale unique [NDLR: collège désignatif] avaient décidé de procéder à la désignation des membres du CHSCT par deux scrutins séparés dont l'un destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement, le TI, devant lequel aucune des parties n'a prétendu que les opérations de dépouillement du premier vote sont intervenues avant le déroulement du second, a exactement décidé que ce scrutin devait être validé", décide-t-elle.
De cet arrêt, il faut retenir trois éléments :
 1. Il est tout à fait possible d'organiser deux scrutins distincts pour le renouvellement du CHSCT. Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ;
 2. Cette modalité d'organisation de vote en deux temps n'exige pas un accord unanime du collège désignatif. Une majorité simple suffit (voir aussi un arrêt du 29 février 2012) ;
 3. Si on procède en deux scrutins, gare à ne pas dépouiller les résultats du premier vote avant d'avoir procédé au second vote. Et ce, très certainement pour éviter d'influencer les élus. *Source : Editions législatives.*

Prévention, évaluation des risques

Prévention du risque chimique : la Cour de cassation rappelle les obligations de l'employeur

[Lien vers la source](#)
Cour de cassation, décision du 12 juillet 2016

- Prendre en compte les agents chimiques dans le DU, aérer les locaux en présence de produits chimiques, surveiller le port des EPI par les salariés : une décision de la Haute juridiction fait un focus sur ces points de prévention du risque chimique en entreprise.
- Un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 12 juillet 2016 fait le point sur certaines des obligations incombant **aux employeurs concernant la prévention de l'exposition** de leurs salariés au risque chimique. Dans cette affaire, des employées travaillant dans un atelier ayant pour activité la production de substances chimiques – notamment de la nicotine diluée destinées à la fabrication de filtres pour cigarettes électroniques – ont été victimes de malaises provoquant pour certaines des incapacités de travail.
- **L'employeur déclaré coupable et condamné à des peines d'amendes**
La société poursuivie en qualité de personne morale ainsi que son gérant ont été renvoyés devant le tribunal correctionnel pour **avoir employé des travailleurs à une activité comportant des risques d'exposition à des agents chimiques dangereux, sans évaluation des risques conformes, sans respect des règles de prévention et sans formation ou information conformes, ainsi que pour les avoir employés en violation des règles sur l'aération et l'assainissement de locaux et pour blessures involontaires**. Ils ont été **déclarés coupables du chef d'emploi de travailleurs à une activité comportant un risque d'exposition à un risque chimique sans formation et information conforme**. La cour d'appel les a par la suite **condamnés à des peines d'amende pour infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs et blessures involontaires contraventionnelles**. La société et le gérant ont fait appel de cette décision. Pour rejeter leurs pourvois, la Cour de cassation pointe leurs manquements à la réglementation fixée par le code du travail concernant la prévention de l'exposition des travailleurs au risque chimique. Quatre points peuvent être relevés.
- **Absence d'évaluation conforme du risque (DUER)**
Il a été constaté par l'inspecteur du travail qu'au moment des faits, le risque présenté par la nicotine ne faisait l'objet d'aucune observation particulière dans le DUER (document unique d'évaluation des risques). Ce dernier ne démontrait donc pas la dangerosité des produits et des substances utilisées par les salariés et les risques encourus pour la santé et la sécurité des **travailleurs dont l'activité est susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques avaient été mal évalués**. De plus, la FDS (fiche de données sécurité) concernant la nicotine était rédigée en anglais et non traduite dans une langue comprise par les salariées. L'employeur n'avait donc pas respecté les articles R. 4412-5 à R. 4412-10 du code du travail relatifs à l'évaluation des risques présentés par les agents chimiques dangereux. Il est également rappelé que les **procès-verbaux de l'inspecteur du travail font foi jusqu'à preuve du contraire**.
- **Non-respect des règles sur l'aération et l'assainissement des locaux**
Il est reproché à l'employeur l'insuffisance de ventilation des locaux où travaillaient les salariées exposées à la nicotine. La Cour rappelle sur ce point que les articles R. 4222-6 à R. 4222-11 du code du travail relatifs à la pollution des locaux imposent à l'employeur de **mettre en place dans un local de travail à pollution spécifique, une ventilation suffisante pour assurer la sécurité** des salariés en fonction de la nature et de la qualité des polluants. En espèce, pour déclarer les prévenus coupables de violation **des règles sur l'aération et l'assainissement de locaux à pollution spécifique, l'arrêt a retenu que si le débit minimal d'air exigé par le code du travail n'avait pas été mesuré le jour des faits, il n'en demeure pas moins que l'insuffisance de ventilation résultait de la nature de l'activité à pollution spécifique, de la configuration des lieux, du défaut de dispositif de confinement des déchets souillés par de la nicotine pure et du nombre de salariées simultanément en poste de travail**. Ainsi, la société et son dirigeant n'ont pas pris les mesures nécessaires pour adapter le système d'aération et de ventilation des locaux dont ils n'ignoraient pas la nécessité.
- **Défaut des moyens de prévention (EPI)**
Pour établir le délit d'emploi de travailleur à une activité comportant des risques d'exposition à des agents chimiques dangereux sans respect des règles de prévention, l'arrêt retient que, lors des faits, aucune des salariées concernées ne portait un équipement qui aurait pu contribuer à la protéger de l'inhalation des émanations toxiques, comme le prévoit l'article R. 4412-16 du code du travail. La Cour rappelle qu'il appartient à l'employeur de veiller à ce que les salariées portent les équipements de protection individuelle (EPI) qui sont mis à leur disposition.
- **Blessures involontaires**
Pour établir la contravention de blessures involontaires, l'arrêt énonce qu'il ressort des investigations et du procès-verbal de l'inspection du travail que les malaises ressentis par les salariées avaient pour origine des émanations de nicotine résultant de **manquements aux règles en matière d'exposition des travailleurs à des agents chimiques dangereux**. Le lien de causalité entre les fautes imputées à la société et à son gérant et les dommages subis par les salariées est donc caractérisé. *Source : Editions législatives.*

4.2 Facteurs humains

Harcèlement

Harcèlement moral : la juridiction doit examiner l'ensemble des faits invoqués

[Lien vers la source](#)

Cour de cassation, décision du 22 juin 2016

- **C'est en effet ce que vient de préciser la Cour de cassation dans une affaire où une salariée, licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, invoquait des faits de harcèlement moral commis par l'employeur à l'origine de son inaptitude.**
La cour d'appel de Dijon avait rejeté la demande d'une salariée au motif que si le poste de travail de la salariée avait effectivement été déplacé, l'employeur justifiait le transfert de poste temporaire de la salariée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Or la salariée faisait valoir que le harcèlement moral s'était également matérialisé par une promesse non tenue de contrat à temps complet, et une pression exercée sur elle pour effectuer des heures non rémunérées, pression a priori réelle.
- **Un comportement répétitif et des actes différenciés**
La Cour de cassation reproche ainsi à la cour d'appel de ne pas avoir examiné tous les éléments invoqués par la salariée pour établir le harcèlement moral allégué. Les juridictions du fond, saisies de faits de harcèlement moral, doivent donc examiner l'ensemble des faits allégués par un salarié, sans pouvoir se contenter d'examiner certains d'entre eux seulement.
- **Ne pas se limiter à un fait**
Par ailleurs, la Haute juridiction a eu l'occasion de préciser qu'un acte isolé ne permet pas en soi de qualifier le harcèlement moral. Ainsi, ne peut s'analyser en harcèlement moral, une décision de l'employeur de rétrograder un salarié, peu important que, répondant aux protestations réitérées de celui-ci, il ait maintenu par divers actes sa décision (Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521). Dès lors, il est conforme à cette définition légale et à son application jurisprudentielle que le salarié évoque plusieurs faits distincts à l'appui d'une demande de harcèlement moral, et, corrélativement, que la juridiction saisie examine si l'ensemble de ces faits sont justifiés par des éléments étrangers à tout harcèlement moral, sans se limiter à l'un d'entre eux.
- **Pression et promesse non tenue de contrat**
C'est donc logiquement que la Cour de cassation a censuré les juges du fond : ils ne se sont pas prononcés sur la promesse non tenue de contrat à temps complet, pas plus que sur la pression exercée sur la salariée pour effectuer des heures non rémunérées. **Dans cet affaire, l'enjeu n'est pas neutre pour la salariée : il résulte en effet de la jurisprudence désormais constante de la Cour de cassation que si l'inaptitude de la salariée a pour origine des faits de harcèlement moral commis par l'employeur, le licenciement subséquent qui a été prononcé est automatiquement privé de cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences qui y sont attachées.** *Source : Editions législatives.*

Travail de nuit

L'élu CHSCT d'une entreprise ouverte 24h/24 doit pouvoir accéder aux locaux la nuit

[Lien vers la source](#)

Cour de cassation, décision du 12 avril 2016

- Sous peine d'entrave, l'employeur ne peut restreindre la liberté de déplacement des délégués du personnel qu'en raison d'impératifs de sécurité ou de la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Ce droit s'applique également aux membres du CHSCT.**

Qu'ils soient délégué du personnel ou élu du CE, les représentants du personnel ont forcément besoin de se déplacer librement pour pouvoir exercer leur mandat. Cette liberté de déplacement, le code du travail la leur donne (articles L. 2315-5 et L. 2325-11). Tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, ils peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail.
- Être en contact avec les salariés de nuit**

Même si le code du travail ne contient aucun article à ce sujet, les membres du CHSCT peuvent librement se déplacer au même titre que les autres représentants du personnel (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993). Comme en témoigne une récente jurisprudence, le fait de porter atteinte à cette liberté est susceptible de constituer un délit d'entrave. Dans cette affaire, un délégué du personnel reproche à son employeur de lui avoir brutalement retiré son badge jour-nuit d'accès aux locaux de l'entreprise dont il bénéficiait jusque là et de l'empêcher du même fait de prendre contact auprès des salariés travaillant de nuit. L'intéressé fait ici valoir que la nature de ses fonctions de délégué du personnel "exigeait sa présence dans les locaux à toute heure du jour ou de la nuit". Par ailleurs, avance-t-il, la direction "avait délibérément agi en vue de freiner ses missions de représentant du personnel et de porter atteinte à ces activités".
- Impératif de sécurité ?**

En appel, la chambre de l'instruction confirme le non-lieu en se fondant notamment sur deux éléments. D'une part, le délégué du personnel n'avait pas, à l'origine, émis de doléance sur l'impossibilité dans laquelle il se serait trouvé d'exercer son mandat en raison de la restriction des horaires d'accès aux locaux de la société. D'autre part, la liberté d'accès aux locaux ne saurait être interprétée comme conférant au délégué du personnel qui en bénéficie une liberté totale dans la gestion de ses horaires professionnels distincts de l'accomplissement de sa mission de représentant du personnel. Pour la chambre criminelle de la Cour de cassation, saisie d'un pourvoi, il n'était pas possible de motiver le non-lieu de cette manière. Il aurait fallu vérifier que la décision de retrait du badge jour-nuit était bien justifiée par des "impératifs de sécurité ou par la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés justifiant la privation du badge en cause". Comme cela n'a pas été fait, l'affaire va devoir être re-jugée afin de décider s'il y a eu ou non entrave. *Source : Editions législatives.*

5 DIVERS

5.1 Produits et substances

Agents chimiques

<p>Consultation publique sur le rapport de l'Anses concernant la gestion des risques du formaldéhyde</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation de substance par la France a montré qu'il y avait des préoccupations pour les travailleurs dans certains secteurs d'activité conduisant le Ministère De l'Environnement, de l'Energie et de la Mer (MEEM) à demander à l'Anses de réaliser une analyse de la meilleure option de gestion de ces risques (RMOA : Risk Management Option Analysis). • Le MEEM met en consultation publique jusqu'à fin septembre ce projet de RMOA préparé par l'Anses afin de recueillir les observations des parties prenantes et du public. 	<p>Lien vers la source Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer</p>
<p>Méthodes de tests alternatifs pour la sensibilisation de la peau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les exigences de REACH concernant la sensibilisation de la peau changent, ce qui rend l'expérimentation non animale l'exigence par défaut. Les déclarants sont encouragés à envisager leurs stratégies d'essai avant la date limite d'inscription de 2018. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Les conseils sur les tests d'irritation oculaire et de la peau contribuent à réduire les tests sur les animaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ECHA a publié des conseils sur l'utilisation des lignes directrices d'essai de l'OCDE relatives à l'irritation/lésion oculaire et sur l'irritation/la corrosion de la peau. • Les essais sans animaux sont maintenant l'approche par défaut pour recueillir des informations. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Une nouvelle version de R4BP 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle version de l'outil de soumission de dossier pour les produits biocides R4BP 3 est disponible. Il prend en charge les tâches des entreprises liées au programme d'examen et est compatible avec IUCLID 6. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Une nouvelle version de la QSAR Toolbox</p> <ul style="list-style-type: none"> • La nouvelle version comprend des données actualisées à partir des enregistrements REACH et d'autres bases de données en permettant la possibilité de prédire les propriétés des substances sur la base de données de produits chimiques similaires. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Consultation publique sur 8 substances actives rodenticides anticoagulantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ECHA recueille des informations pour aider la commission européenne et les Etats membres a décider du renouvellement de l'approbation de 8 substances actives rodenticides anticoagulantes. • Consultation publique ouverte jusqu'au 12 septembre 2016 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Des guides sur l'évaluation environnementales des huiles essentielles désormais disponibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les associations de l'industrie européenne pour les huiles essentielles ont publiées de nouvelles lignes directrices afin d'aider les entreprises à remplir leurs obligations légales concernant l'évaluation environnementale des substances naturelles complexes. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>

Nouveau petit guide de l'ECHA sur les pictogrammes de danger

[Lien vers la source](#)
ECHA

- L'ECHA vient de publier un nouveau petit guide expliquant ce que les nouveaux symboles d'avertissement signifient, les précautions que vous devriez prendre et quels sont les produits sur lesquels ils peuvent être le plus fréquemment trouvés.
- Le guide est **disponible dans les 23 langues de l'UE**.
- http://echa.europa.eu/documents/10162/22379905/clp_short_guide_fr.pdf

L'ECHA lance sa 4ème phase de la campagne « REACH 2018 » : Évaluez les dangers et les risques de votre substance

[Lien vers la source](#)
ECHA

- Cette 4ème étape est la plus importante de la préparation en vue de l'enregistrement.
- Les sociétés qui enregistrent la même substance doivent collaborer pour compiler et partager des informations sur les utilisations, les dangers et les risques de leur substance afin de démontrer que celle-ci peut être utilisée en toute sécurité.

Mise à jour du guide sur l'évaluation de l'exposition professionnelle

[Lien vers la source](#)
ECHA

- Le « Guide des exigences d'informations et évaluation de la sécurité chimique, chapitre 14 (Évaluation de l'exposition professionnelle) » vient d'être mis à jour suite à une révision complète.
- Le champ de ce guide a été étendu de l'estimation de l'exposition à l'évaluation de l'exposition dans son ensemble.

Mise à jour du guide **sur le cadre pour l'évaluation de l'exposition**

[Lien vers la source](#)
ECHA

- Le « Guide des exigences d'informations et évaluation de la sécurité chimique, Partie D (Cadre pour l'évaluation de l'exposition) » vient d'être entièrement révisé.
- La mise à jour du guide intègre les informations provenant d'autres documents guides IR&CSA.