

# Veille réglementaire

## Sécurité

BULLETIN D'OCTOBRE 2016

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	JURISPRUDENCE.....	3
3	DIVERS.....	5

### 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 (France) SAS

SAS au capital de 482 250 € - RCS Paris 501 622 336 00029 - APE: 6209Z - N° TVA: FR96501622336

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


[www.novallia.fr](http://www.novallia.fr)

[contact@novallia.fr](mailto:contact@novallia.fr)

# 1 REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE

## 1.1 Equipements de travail

### Installations électriques

Texte modifié	Code du travail – Articles R4544-1 à R4544-11 - Opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage	
Texte modificateur	Décret 2016-1318 du 05 octobre 2016 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JORF 0234 du 07 octobre 2016)	
Champ d'application	Opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage à l'exception des installations de distributions d'énergie électrique	
Contenu de la modification	<p><b>L'article R4544-11 est remplacé par les dispositions suivantes :</b></p> <p>« I - Tout travailleur qui effectue des travaux sous tension est titulaire d'une habilitation spécifique délivrée par l'employeur après l'obtention d'un document délivré par un organisme de formation agréé attestant qu'il a acquis les connaissances et les compétences nécessaires. Cette habilitation spécifique est délivrée, maintenue ou renouvelée selon les modalités contenues dans les normes mentionnées à l'article R. 4544-3.</p> <p>II. - L'employeur s'assure avant toute formation que les travailleurs qui suivent la formation mentionnée au I ont les capacités et les compétences et expérience professionnelles requises dans le domaine des opérations d'ordre électrique.</p> <p>III. - Les organismes de formation mentionnés au I sont agréés pour une durée d'au plus quatre ans par le ministre chargé du travail, au vu du rapport technique établi par un organisme expert compétent et après avis du conseil d'orientation des conditions de travail.</p> <p>IV. - Un arrêté du ministre chargé du travail détermine la procédure et les modalités de délivrance ou de retrait d'agrément des organismes de formation et désigne l'organisme expert mentionné au III chargé d'établir un rapport technique sur toute demande d'agrément. »</p> <p>Cette modification entre en vigueur à compter du 1er janvier 2017.</p>	

## 2 JURISPRUDENCE

### 2.1 Généralités

#### Accident de travail et maladie professionnelle

Inaptitude professionnelle : la consultation des délégués du personnel n'est pas systématique

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-16.782

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'avis des délégués du personnel n'est pas exigé en l'absence de proposition de reclassement. Un revirement de jurisprudence opéré par la Cour de cassation. La prudence est cependant de mise. Explications.**

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés pour donner un avis sur le reclassement du salarié. Plus précisément, l'article L. 1226-10 du code du travail précise que la proposition de reclassement faite par l'employeur "prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches dans l'entreprise". Jusqu'à maintenant, la Cour de cassation exigeait que l'employeur prenne l'avis des délégués du personnel dès lors qu'un salarié était déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle même lorsqu'il invoquait l'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 21 févr. 1990, n° 88-42.125 ; Cass. soc., 22 juin 1994, n° 91-41.610).
- Revirement et prudence**

Par un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation pose le principe inverse : "si les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail exigent que l'avis des délégués du personnel intervienne avant la proposition de reclassement, une telle exigence ne résulte, en l'absence de proposition de reclassement ni de ce texte ni de l'article L. 1226-12". Toutefois, il faut rester prudent dans l'application de ce principe : l'impossibilité de reclassement doit résulter des préconisations du médecin du travail et être justifiée par l'employeur.
- Remarque**

Il est à noter que cette solution permet de défendre la position selon laquelle la consultation des délégués du personnel ne serait pas requise lorsque l'avis d'inaptitude pris par le médecin du travail précise que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (C. trav., art. L. 1226-12). En effet, dans ce cas de figure, il y a dispense pour l'employeur de rechercher un reclassement ; l'avis des délégués du personnel ayant pour objet de donner un avis sur les postes de reclassement, l'absence d'obligation de rechercher un reclassement enlève tout objet à cette consultation. Mais là aussi il faut rester prudent, notamment dans le cas où l'entreprise appartient à un groupe : l'employeur est en effet tenu de rechercher un reclassement dans le groupe si l'avis d'inaptitude ne vise que le maintien du salarié dans l'entreprise. *Source : Editions législatives.*

Inaptitude au travail : comment justifier l'impossibilité de reclassement ?

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-18.205

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-16.429

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-15.656

- **Les réponses apportées par le médecin du travail, postérieurement au constat d'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de reclassement.**

Lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Ce n'est que s'il y a impossibilité de reclassement que le salarié pourra être licencié pour inaptitude (C. trav., art. L. 1226-12; Cass. soc., 23 nov. 2011, n°10-16.530).

L'avis du médecin du travail déclarant le salarié "inapte à tout poste dans l'entreprise" ou précisant que "son état de santé ne permet pas de proposer un reclassement dans l'entreprise" n'exonère pas l'employeur de son obligation de reclassement. Il doit procéder à une recherche effective de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel appartient l'entreprise. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans 2 arrêts rendus le 5 octobre 2016 (Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-18.205; Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-16.429).

- **Justification par l'employeur**

En revanche, les réponses apportées postérieurement au constat d'inaptitude par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation.

Tel est le cas où :

► après l'avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise du salarié, le médecin du travail, à nouveau consulté par l'employeur quant aux mesures envisageables pour reclasser le salarié avait, dans 2 courriers successifs, précisé que "c'était le fait de travailler dans l'entreprise qui posait le problème de l'inaptitude et qu'aucune proposition de reclassement n'était envisageable". En outre, l'employeur n'appartenait pas à un groupe auquel des recherches de reclassement auraient dû être élargies (Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-16.429);

► après l'avis d'inaptitude, des recherches de reclassement ont été menées par l'employeur en concertation avec le médecin du travail. Ce dernier a visité l'atelier où était affecté le salarié inapte (conducteur de machines dans une société de cartonnage) et adressé à l'employeur, dans un premier courrier, la liste des postes susceptibles d'être occupés par le salarié. Ultérieurement, le médecin du travail a exclu tout poste de production dans l'entreprise en raison d'une prohibition de tout mouvement répétitif. Par ailleurs, des recherches effectives se sont poursuivies au niveau du groupe (Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-15.656).

En conséquence, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement notifié au salarié inapte repose sur une cause réelle et sérieuse. *Source : Editions législatives.*

## 3 DIVERS

### 3.1 Domaine

#### Sous domaine

<p>REACH 2018 : Préparez vos dossiers d'enregistrement au format électronique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'ECHA lance sa 5<sup>ème</sup> phase de campagne. Celle-ci consiste à consigner les données relatives à l'identité, aux dangers, aux utilisations et aux risques des substances, réunies lors des phases précédente, dans les dossiers d'enregistrement dans un format électronique standardisé (IUCLID).</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Traduction de la mise à jour du guide sur le <b>cadre pour l'évaluation de l'exposition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La mise à jour du « <a href="#">Guide sur les exigences d'information et l'évaluation de la sécurité chimique, Partie D : Cadre pour l'évaluation de l'exposition</a> » est désormais disponible sur le site internet de l'ECHA dans les 23 langues de l'UE.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Traduction du manuel « <b>Comment préparer des dossiers d'enregistrement et de RDAPP</b> »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le manuel « <a href="#">Comment préparer un dossier de demande</a> », d'abord publié en anglais au mois d'avril 2016, est désormais disponible sur le site internet de l'ECHA dans les 23 langues de l'UE.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>L'ECHA annonce la proposition de plan pour l'évaluation des substances 2017-2019</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'ECHA a préparé une proposition de mise à jour du <a href="#">plan d'action continu communautaire pour l'évaluation des substances</a> (CoRAP) pour 2017-2019.</li> <li>Cette proposition de mise à jour contient 117 substances qui sont proposées pour être révisées par les États Membres conformément à la procédure d'évaluation du règlement REACH. Elle contient 22 substances nouvellement allouées et 95 substances qui proviennent de la mise à jour qui est parue le 22 mars 2016.</li> <li>L'objectif de l'ECHA est d'adopter et publier la mise à jour finale du CoRAP 2017-2019 pour la fin du mois de mars 2017.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>