

Veille réglementaire

Sécurité

BULLETIN DE NOVEMBRE 2016

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	JURISPRUDENCE.....	4
3	DIVERS.....	7

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

contact@novallia.fr

1 REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE


1.1 Produits et substances

Amiante

Texte modifié	Arrêté du 07 juillet 2000 fixant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité	
Texte modificateur	Arrêté du 15 novembre 2016 (Lien vers le texte - JORF 0267 du 17 novembre 2016)	
Champ d'application	Entreprises de construction et réparation navales	
Contenu de la modification	La liste complémentaire des établissements de la construction et de la réparation navale susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est modifiée.	
Texte modifié	Code du travail - Articles R4412-94 à R4412-124 - Risques d'exposition à l'amiante - Champ d'application et Dispositions communes à toutes les opérations comportant des risques d'exposition à l'amiante	
Texte modificateur	Décret 2016-1551 du 18 novembre 2016 (Lien vers le texte - JORF 0269 du 19 novembre 2016)	
Champ d'application	Activités de confinement et de retrait de l'amiante et activités et interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante	
Contenu de la modification	La modification porte sur une référence à l'article R4412-118.	


1.2 Equipements de travail

Machines, matériels, installations

Texte modifié	Code du travail - Articles R4321-1 à R4321-5 - Utilisation des équipements de travail et des moyens de protection : Règles générales	
Texte modificateur	Décret 2016-1551 du 18 novembre 2016 (Lien vers le texte - JORF 0269 du 19 novembre 2016)	
Champ d'application	Etablissements utilisateurs d'équipements de travail et moyens de protection	
Contenu de la modification	La modification porte sur une référence à l'article R4321-5.	

1.3 Facteurs humains

Travail de nuit

Texte modifié	Code du travail - Articles R3122-8 à R3122-22 - Durée du travail, aménagement et répartition des horaires : Travail de nuit	
Texte modificateur	Décret 2016-1551 du 18 novembre 2016 (Lien vers le texte - JORF 0269 du 19 novembre 2016)	
Champ d'application	Tous établissements avec des travailleurs de nuit	
Contenu de la modification	<p>Le chapitre II, ses sections et sous-sections ainsi que l'ordre des articles est modifié comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chapitre II : Travail de nuit <ul style="list-style-type: none"> ○ Section 1 : Dépassement de la durée de travail maximale quotidienne <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-section 1 : Ordre public (Articles R3122-1 à R3122-6) Sous-section 2 : Champ de la négociation collective (Articles R3122-7 à R3122-8) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Section 2 : Affectation à des postes de nuit en l'absence d'accord ▪ Sous-section 1 : Dispositions supplétives (Articles R3122-9 à R3122-10) ○ Section 3 : Surveillance médicale des travailleurs de nuit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-section 1 : Ordre public (Articles R3122-11 à R3122-15) <p>Il est également ajouté un article R. 3122-8 ainsi rédigé : « Lorsque, dans des cas exceptionnels, le bénéfice du repos prévu à l'article R. 3122-3 n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé est prévue par accord collectif de travail. »</p>	

2 JURISPRUDENCE

2.1 Généralités

Accident de travail et maladie professionnelle

Inaptitude au travail : panorama de jurisprudence sur le reclassement

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-18.205

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-13.594

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-18.884

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-17.374

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 22 sept. 2016, n° 15-15.966

- Début octobre, plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont apporté des précisions sur l'étendue de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail.
- **Obligation de rechercher un reclassement malgré l'avis contraire du médecin du travail**
C'est à l'employeur de rechercher et de proposer un poste de reclassement au salarié inapte (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). L'avis d'inaptitude du médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher un tel reclassement (Cass. soc., 30 juin 2009, n°08-41.127) y compris lorsque cet avis précise que "l'état de santé du salarié ne permet pas de proposer un reclassement dans l'entreprise". C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation (Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-18.205).
- **Prise en compte du diplôme dans la recherche de reclassement**
Lors de sa recherche de reclassement, l'employeur doit rechercher si les postes disponibles sont en rapport avec les aptitudes et les compétences du salarié, le cas échéant après une formation complémentaire. Il n'est pas tenu, pour autant, de proposer un poste nécessitant une formation de base différente de sa formation initiale et relevant d'un autre métier (Cass. soc., 16 mars 2016, n°13-25.927). Deux arrêts illustrent ce principe.
 - ▶ Dans le premier arrêt, l'impossibilité de reclassement n'a pas été retenue au motif que l'employeur ne démontrait pas que les **compétences mises en œuvre dans les postes disponibles et compatibles avec les préconisations du médecin du travail étaient trop éloignées de celles du salarié inapte** ni que le salarié était insusceptible d'acquérir une compétence qui lui aurait permis d'occuper ces postes.
Il s'agissait d'un agent de fabrication qui avait été déclaré "inapte à son poste de travail ainsi qu'à tout poste en production ou en expédition mais apte à un poste de technicien qualité de type administratif ou d'encadrement en production sans effort de manutention lourde ou répétitive". Les seuls postes administratifs de l'entreprise étaient des emplois en comptabilité et en ressources humaines. La salariée ne disposait d'aucune formation en comptabilité ni d'aucune formation juridique mais seulement d'un BTS agricole industries agroalimentaires. L'employeur n'a pas justifié l'impossibilité de lui proposer ces postes car il n'a pas démontré que les compétences mises en œuvre dans les postes administratifs étaient trop éloignées de celles du salarié pour lui proposer un poste de ce type et n'a pas justifié que celui-ci, titulaire d'un BTS industrie agro-alimentaire aurait été insusceptible d'acquérir une compétence qui lui aurait permis d'occuper tout poste administratif au sein d'une entreprise du groupe (Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-13.594);
 - ▶ Dans le deuxième arrêt, l'impossibilité de reclassement a été retenue au motif que le seul poste disponible était un poste **nécessitant le niveau bac général ou professionnel dont ne disposait pas la salariée, titulaire d'un brevet des collèges et d'un BEP agricole.** La salariée, opératrice de saisie avait été déclarée inapte à son poste et à la station debout prolongée et apte à un poste **assis. Le seul poste disponible dans l'entreprise et le groupe, compatible avec les restrictions émises par le médecin du travail,** était un poste de télévendeur en alternance nécessitant le niveau bac général ou professionnel dont ne disposait pas la salariée. (Cass. soc., 5 oct. 2016, n°15-18.884).
- **Etendue de l'obligation de reclassement pour l'entreprise d'un réseau commercial**
La recherche de reclassement doit être effectuée au sein d'entreprises qui ont des liens étroits entre elles, qu'elles appartiennent ou non à un groupe, dès lors qu'une permutation de leur personnel est possible (Cass. soc., 17 mai 2016, n°14-21.322). Le critère n'est pas un lien de partenariat ou un lien capitalistique mais la possibilité de permutation du personnel.
En conséquence, lorsque l'entreprise appartient à un réseau commercial, les recherches de reclassement d'un de ses salariés déclaré inapte restent limitées à l'entreprise s'il n'existe entre les différentes entreprises indépendantes ayant adhéré au réseau

aucune possibilité de permutation des personnels (Cass soc. 5 oct. 2016, n°15-17.374). En l'espèce, le salarié était contrôleur technique dans une entreprise ayant adhéré à un réseau automobile.

- **Possibilité de proposer un poste de reclassement lors de l'entretien préalable**

Les propositions de reclassement effectuées par l'employeur au salarié déclaré inapte peuvent se faire à l'oral lors de l'entretien préalable au licenciement. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation qui précise que "les dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail n'exigent pas que les propositions de reclassement effectuées par l'employeur revêtent la forme d'un écrit et ne prohibent pas la formulation de telles propositions lors de l'entretien préalable (Cass. soc., 22 sept 2016, n°15-15.966).

En l'espèce, au cours de l'entretien préalable, il a été proposé au salarié un poste de travail d'emballage qui respectait les préconisations du médecin du travail puisqu'il ne l'exposait pas au bruit ainsi que la possibilité d'occuper des postes administratifs. Il a décliné ces offres non pas en raison de leur imprécision mais en raison de la baisse de rémunération qu'aurait entraîné la première et de la formation importante qu'aurait nécessité la seconde. *Source : Editions législatives.*

Inaptitude d'un salarié protégé : le lien avec le mandat ne pardonne pas

[Lien vers la source](#)

CE, 21 sept. 2016, n° 396887

- Lorsque l'inaptitude d'un salarié protégé résulte de l'attitude de l'employeur à l'égard de son mandat, l'administration doit refuser l'autorisation de le licencier. Le Conseil d'État l'a récemment rappelé dans un arrêt.

L'inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude physique d'un salarié protégé, doit-il refuser le licenciement comme étant en rapport avec les fonctions représentatives, lorsque l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé en lien direct avec les difficultés mises par son employeur à l'exercice de ces fonctions ? Voici la question posée au Conseil d'État par un tribunal administratif appelé à trancher sur l'annulation d'une autorisation de licenciement.

- **Question complexe**

Or la question est complexe car elle semble opposer deux principes juridiques :

d'une part, il fait partie des missions générales et systématiques de l'inspecteur du travail de contrôler l'absence de lien entre le licenciement du salarié protégé et le mandat, autrement appelé contrôle de la discrimination. La jurisprudence est abondante et très claire : si ce lien existe, le licenciement doit être refusé, quelles que soient les circonstances ;

d'autre part, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, les jurisprudences judiciaire et administrative ont dégagé une règle : l'inspecteur du travail n'a pas à rechercher la cause de l'inaptitude physique, et ce y compris lorsque le salarié invoque un harcèlement moral comme origine de son inaptitude. Dans ce cas, le salarié est libre de solliciter la réparation de son préjudice et de son harcèlement devant les juridictions judiciaires, mais il ne peut contester la validité de son licenciement (CE, 20 nov. 2013, n° 340591, Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-20.301).

- **Avis très clair du Conseil d'État**

La question de savoir si cette absence de contrôle de l'administration sur la cause de l'inaptitude physique s'étendait au contrôle du rapport entre licenciement, et donc inaptitude, et mandat n'avait pas été tranchée. Le Conseil d'État rend un avis très clair à ce sujet.

Il rappelle qu'il "appartient en toutes circonstances à l'autorité administrative de faire obstacle à un licenciement en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par un salarié ou avec son appartenance syndicale". "Par suite, même lorsque le salarié est atteint d'une inaptitude susceptible de justifier son licenciement, la circonstance que le licenciement envisagé est également en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale fait obstacle à ce que l'administration accorde l'autorisation sollicitée. Le fait que l'inaptitude du salarié résulte d'une dégradation de son état de santé, elle-même en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives est à cet égard de nature à révéler l'existence d'un tel rapport".

En d'autres termes, l'inspecteur du travail doit refuser l'autorisation de licenciement s'il constate un lien entre le mandat et l'inaptitude. L'administration se trouve donc, dans une certaine mesure, tenue de contrôler la cause de l'inaptitude physique si des éléments de discrimination apparaissent lors de l'enquête. Voici une position qui va sans aucun doute tempérer les effets de la jurisprudence de 2013.

- **Remarque**

Il reste à déterminer quels éléments permettront la reconnaissance de ce lien entre mandat et inaptitude. D'une façon générale, la discrimination résulte de faisceau d'indices d'une grande variété : difficultés de fonctionnement des institutions représentatives, attitude hostile de l'employeur, restrictions à la libre utilisation des heures de délégation, défaut de convocation aux réunions, etc. (Circ. DGT n° 07/2012, 30 juill. 2012, NOR : ETST1231532C). La décision du Conseil d'État ne nous apprend pas quels étaient ces faits dans cette affaire. *Source : Editions législatives.*

2.2 Facteurs humains

Harcèlement

Harcèlement moral commis par un tiers à l'entreprise : l'employeur n'est pas toujours responsable

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 14-29.623

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 14-29.624

- Si les faits de harcèlement moral établis par le salarié ont été commis par des tiers n'exerçant pas, de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressé, l'employeur ne peut être considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat.
- Dans deux affaires du 19 octobre dernier, la Cour de cassation a estimé que les agissements de harcèlement moral dont s'estimait victime un couple de gardiens d'immeuble de la part des résidents de l'immeuble ne pouvaient engager la responsabilité de leur employeur – une société de gestion immobilière – puisque les faits en question avaient été "commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur les intéressés". Elle confirme ainsi sa jurisprudence en la matière.
- **Obligation de sécurité de résultat**
Dans un arrêt du 1er mars 2011, elle avait estimé qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur pouvait être tenu pour responsable d'actes de harcèlement moral commis par un tiers à l'entreprise à l'encontre d'une de ses salariés. Elle a en effet précisé que l'employeur devait répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés (Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616, n° 491 F - P + B). En l'espèce, le tiers désigné comme l'auteur des faits de harcèlement moral, à savoir un représentant du franchiseur, chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former la responsable du restaurant et son équipe, pouvait exercer une autorité de fait sur les salariés de l'employeur.
- **Autorité sur le salarié**
Dans une autre affaire concernant un concierge d'immeuble, employé par un syndic de copropriété, s'estimant victime de harcèlement moral de la part du président du conseil syndical, la Cour avait estimé que ce dernier exerçait bien une autorité de fait sur le salarié du syndic. Le fait que le président du conseil syndical n'ait pas la qualité de préposé du syndic, puisqu'il n'était qu'une émanation de l'assemblée des copropriétaires, a été jugé indifférent. L'absence de faute du syndic ne l'exonérait pas plus de sa responsabilité. Le fait qu'il ait pris les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements importait peu (Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-68.272, n° 2129 FS - P + B). *Source : Editions législatives.*

3 DIVERS

3.1 Produits et substances

Agents chimiques

<p>L'ECHA annonce la proposition de plan pour l'évaluation des substances 2017-2019</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • L'ECHA a préparé une proposition de mise à jour du plan d'action continu communautaire pour l'évaluation des substances (CoRAP) pour 2017-2019. • 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 (CoRAP 2016-2018). • 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. 	
<p>Mise à jour de la liste des substances susceptibles de faire l'objet de contrôles de conformité</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • L'ECHA a mis à jour la liste des substances pouvant être choisies pour les contrôles de conformité avec 93 nouvelles substances. • Les déclarants sont invités à vérifier cette liste et, si nécessaire, mettre à jour leurs dossiers d'enregistrement concernés pour le 13 janvier 2017. 	
<p>Traduction du manuel « Comment préparer une notification de classification et d'étiquetage » disponible</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Le manuel « Comment préparer une notification de classification et d'étiquetage », 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. 	
<p>L'ECHA propose neuf substances pour autorisation</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Neuf substances extrêmement préoccupantes viennent d'être recommandées (7ème recommandation) afin d'être ajoutées à la liste d'autorisation de REACH. • Les substances ont été priorisées car elles sont utilisées en quantité importante et ont des utilisations courantes pouvant constituer une menace pour la santé humaine ou l'environnement ou peuvent potentiellement être utilisées pour remplacer des substances déjà présentes dans la liste des autorisations. 	
<p>Traduction du manuel « Comment préparer une notification de substance contenue dans des articles » disponible</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Le manuel « Comment préparer une notification de substance contenue dans des articles » est désormais disponible sur le site internet de l'ECHA dans les 23 langues de l'UE. 	
<p>Traduction du manuel « Comment préparer une demande d'autorisation » disponible</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Le manuel « Comment préparer une demande d'autorisation » est désormais disponible sur le site internet de l'ECHA dans les 23 langues de l'UE. 	