

# Veille réglementaire

## Sécurité

BULLETIN DE JANVIER 2017

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	3
3	JURISPRUDENCE.....	4
4	DIVERS.....	8

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

### Recommandation CNAMTS

Recommandation CNAMTS - R492 - Prévention des risques de renversement des chariots automoteurs frontaux	<a href="#">Lien vers le texte</a>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette recommandation a pour objectif de recenser les principales situations dangereuses conduisant au renversement des chariots et de proposer les mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre pour éviter les risques qui en découlent et réduire leurs conséquences.</li> <li>• <b>Les mesures de prévention proposées dans cette recommandation concernent les modes d'organisation, l'aménagement et la rénovation des locaux où évoluent les chariots automoteurs ainsi que les cahiers des charges pour l'acquisition de chariots neufs et le renouvellement ou la modification des chariots existants.</b></li> </ul>		

## 1.2 Risques physiques




### Rayonnements

Texte modifié	Code de la Santé Publique - Articles L1333-1 à L1333-20 - Prévention des risques sanitaires liés à l'environnement et au travail : Rayonnements ionisants	
Texte modificateur	Ordonnance 2017-45 du 19 janvier 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JORF 0017 du 20 janvier 2017)	
Champ d'application	Sources ou appareils émetteurs de rayonnements ionisants	
Contenu de la modification	<p>Outre des modifications concernant certaines références, après l'article L. 1333-17, dans sa rédaction antérieure à celle résultant de l'article 38 de l'ordonnance du 10 février 2016, il est inséré un article L. 1333-17-1 ainsi rédigé :          «Lorsque les inspecteurs de la radioprotection mentionnés au 1° de l'article L. 1333-17 <b>mettent en œuvre les</b> pouvoirs prévus aux articles L. 1421-2 et L. 1421-3, ils accèdent, à leur demande et dans des conditions préservant la confidentialité des données à l'égard des tiers, aux informations détenues par les personnes physiques ou morales qui leur sont strictement nécessaires, sans que puisse leur être opposé le secret médical ou le secret en matière industrielle ou commerciale. »</p> <p>Ce nouvel article L. 1333-17-1 est abrogé à la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 38 de l'ordonnance 2016-128 du 10 février 2016, au plus tard le 1er juillet 2017.</p>	

## 2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE

### 2.1 Produits et substances

#### Agents chimiques

<p><b>Communication du 13 janvier 2017 dans le cadre de la mise en œuvre du règlement 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</b></p>	<p><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 13 janvier 2017 C11/13</p>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cette communication publie les intitulés et les références de normes harmonisées au titre de l'entrée 27 de l'annexe XVII du règlement REACH.</li><li>• Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.</li></ul>		
<p>Résumé des décisions du 24 janvier 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du 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><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 24 janvier 2017 C23/2</p>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ce texte résume les décisions d'octroi d'autorisation de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou d'utilisation du Trichloroéthylène.</li></ul>		
<p>Résumé des décisions du 28 janvier 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du 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><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 28 janvier 2017 C29/12</p>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ce texte résume les décisions d'octroi d'autorisation de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou d'utilisation du Trichloroéthylène.</li></ul>		

## 3 JURISPRUDENCE

### 3.1 Généralité

#### Accident de travail et maladie professionnelle

Inaptitude : le périmètre du reclassement est limité aux exigences du salarié

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., n° 14-26.398, 23 nov. 2016

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., n° 15-18.092, 23 nov. 2016

- Revirement de jurisprudence de la Cour de cassation : désormais, l'employeur peut limiter sa recherche de reclassement en fonction des desiderata exprimés par le salarié déclaré inapte. Ainsi le refus du salarié d'occuper un poste loin de son domicile exonère l'employeur de rechercher un reclassement éloigné.
- **Jusqu'à maintenant, lorsque le salarié était déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur devait rechercher tous les postes de reclassement et les proposer au salarié, sans tenir compte de la position exprimée par le salarié. Ainsi, le refus par le salarié d'occuper un poste éloigné de son domicile n'exonérait pas l'employeur de rechercher l'existence de postes disponibles dans un autre pays européen où le groupe possède des établissements (Cass. soc., 25 mai 2011, n° 10-17.237 ; Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-27.349).**
- **Revirement de jurisprudence**  
Par un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation prend la position contraire. Désormais, l'employeur peut tenir compte de la position du salarié pour restreindre le périmètre des recherches de reclassement. Il lui restera ainsi à rechercher un reclassement dans un emploi approprié à ses capacités, au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel mais uniquement dans le périmètre choisi par le salarié.
- **Les efforts de l'employeur jugés au regard de la position du salarié**  
Il en résulte que pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement, les juges du fond évaluent les efforts de reclassement de l'employeur non seulement au regard des propositions sérieuses faites par celui-ci mais aussi maintenant, au regard du comportement et de la position du salarié.  
En l'espèce, pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement, les juges du fond ont tenu compte du fait, que dans le premier litige, le salarié n'avait pas accepté des postes à Strasbourg et avait exprimé la volonté de ne pas être reclassé au niveau du groupe et que dans le deuxième litige, le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas eu la volonté d'être reclassé à l'étranger.  
Ils ont estimé que le refus exprès exprimé par le salarié déclaré inapte d'être reclassé dans un poste loin de son domicile rendait inutile une recherche de reclassement de l'employeur sur des postes plus éloignés. *Source : Editions législatives.*

CHSCT

CHSCT : un exemple d'annulation d'expertise pour risque grave

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-19.398

- En cas de nouvelle expertise sur un même projet, le CHSCT doit démontrer l'existence d'un nouveau risque grave identifié et actuel. Sinon, l'expertise sera annulée. Voyons, dans cette affaire, sur quels éléments se sont appuyés les juges.
- Le CHSCT peut recourir à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou bien encore en cas de risque grave (C. trav., art.L.4614-12). Dans ce dernier cas, le risque grave doit être identifié et actuel. Dans cette affaire, un CHSCT décide de recourir à une expertise **pour risque grave afin de mesurer l'impact de la gestion des effectifs** sur les conditions de travail. Celui-ci **avait déjà eu recours à un expert un an auparavant, en 2013. L'entreprise avait présenté une information sur la marche de l'entreprise et des projets de réorganisation à l'horizon 2020.** L'employeur conteste et demande l'annulation de la délibération du CHSCT. **Pour cette nouvelle expertise, le CHSCT invoquait le manque de lisibilité à l'horizon 2020, le remplacement tardif des départs, l'accroissement des charges et le nombre de jour d'arrêt de travail.**
- **Sur quoi s'appuient les juges ?**  
Les juges ne suivent pas le raisonnement du CHSCT. Ils constatent au contraire :
  - la prise en charge des risques psychosociaux depuis 5 ans ;
  - la diminution de la souffrance au travail et celle des arrêts de travail ;
  - **le délai raisonnable dans lequel intervenaient les remplacements de personnel, et même l'anticipation de certains départs.**Ils notent également :
  - **la satisfaction des élus du CHSCT exprimée au cours d'une réunion et relative à la politique menée en matière d'effectif, malgré un déficit de 14 emplois équivalents temps plein sur 180 ;**
  - **l'absence d'augmentation de la charge de travail.**
- **Il n'y avait pas de nouveau risque grave**  
En conséquence, il n'existait pas de nouveau risque grave pouvant justifier le recours à l'expertise. Pour convaincre les juges de la nécessité de l'expertise, il aurait fallu que le CHSCT apporte la preuve d'un nouveau risque grave identifié et actuel qui n'avait pas fait l'objet d'une étude lors de l'expertise de 2013. *Source : Editions législatives.*

## Prévention, évaluation des risques

Il ne suffit pas de dire qu'on va s'occuper de la prévention des risques, il faut le faire

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-20.987

- L'employeur qui ne s'implique pas dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels est exposé un salarié, éducateur spécialisé, manque à son obligation de sécurité de résultat.
- **Face à un problème de violence au travail, dont il a effectivement connaissance, l'employeur ne peut pas se contenter de déclarations d'intention, il doit prendre des mesures. Si ce n'est pas fait, il manque à son obligation de sécurité de résultat.** Illustration tirée d'une récente jurisprudence mettant en cause une association accueillant des enfants en grandes difficultés sociales, psychologiques et relationnelles.
- **Trois agressions physiques et verbales en quelques mois**  
Janvier 2009, une éducatrice spécialisée est victime d'une première agression physique de la part d'un jeune accueilli par l'association. Arrêt de travail de 2 jours et dépôt de plainte contre l'auteur des faits.  
Avril 2009, une deuxième agression physique. La même victime, le même agresseur. Arrêt de travail de plusieurs semaines, dépôt de plainte et déclaration d'accident du travail.  
Août 2009, à la reprise du travail souhaitée par la salariée, une nouvelle agression verbale a lieu. Il est alors convenu que l'intéressée ne reprendrait son travail qu'après la visite de la médecine du travail prévue pour septembre 2009.  
C'est dans ce contexte que l'éducatrice, estimant que son employeur n'avait pas adopté le comportement qui lui incombait au regard de son obligation de sécurité, saisit les prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.
- **À l'employeur de s'impliquer activement**  
En appel, l'employeur est condamné à verser 8 000 euros de dommages et intérêts.  
D'après les constatations des juges, il s'était "borné à annoncer ses intentions d'engager une réflexion sur la question et à réitérer de simples intentions, sans jamais s'impliquer activement dans une prise en compte réelle et efficace des risques de violence et d'incivilités ni surtout prendre en compte avec sérieux le risque particulier auquel était exposé la salariée". Cette attitude s'était traduite "par une absence totale d'organisation du retour de cette dernière après les deux premières agressions, l'exposant ainsi à une nouvelle agression". D'où un manquement à l'obligation de sécurité.  
En cassation, l'employeur tente de se retrancher derrière l'obligation qu'avait l'association d'accueillir l'agresseur. Sans autorisation du juge des enfants et du président du conseil départemental, il lui était impossible de l'exclure. Sachant que la salariée allait, à la reprise du travail, forcément se retrouver en présence de l'auteur des agressions, on ne pouvait rien lui reprocher.  
Rien n'y fera.  
Le défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels était exposée la salariée caractérisait bien un manquement à l'obligation de sécurité de résultat. *Source : Editions législatives.*

## 3.2 Produits et substances

### Amiante

Amiante : pas de préjudice d'anxiété pour les sous-traitants	<a href="#">Lien vers la source</a> Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-50.080
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le préjudice d'anxiété a été créé par la Cour de cassation, dans un arrêt du 11 mai 2010. Il se définit par la situation d'inquiétude permanente du salarié face au risque de développer une maladie professionnelle liée à l'amiante. Devant le nombre important de recours en préjudice d'anxiété, la Cour de cassation a relié ce préjudice exclusivement au dispositif de l'allocation anticipée des travailleurs de l'amiante (Acaata). En effet, désormais cette réparation est réservée aux salariés éligibles à l'Acaata qui ont travaillé au sein d'un établissement figurant sur la liste des établissements ouvrant droit à l'Acaata pendant la période et sur les métiers visés par l'arrêté de classement.</li> </ul> <p>La Cour de cassation vient d'affirmer que les salariés d'une entreprise sous-traitante non présente sur la liste des établissements ouvrant droit à l'Acaata ne peuvent pas bénéficier du préjudice d'anxiété même s'ils ont été mis à disposition pendant une période d'une entreprise présente sur cette même liste.</p> <p>Dans cette affaire, des salariés employés par une entreprise de soudure électrique et de chaudronnerie avaient travaillé, dans le cadre d'une sous-traitance, sur des sites amiantés qui avaient été classés sur la liste des établissements ouvrant droit à l'Acaata. La Cour de cassation retient cependant que leur employeur n'était pas classé sur cette liste, dès lors, ils ne pouvaient pas prétendre au bénéfice du préjudice d'anxiété. <i>Source : Editions législatives.</i></p>	

## 3.3 Facteurs humains

### Handicapés

Travailleurs handicapés : des précisions sur l'obligation de réentraînement au travail	<a href="#">Lien vers la source</a> Cass. soc., 23 nov. 2016, n° 14-29.592
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'obligation de l'employeur, dans les entreprises de plus de 5000 salariés, d'assurer le réentraînement au travail d'un salarié handicapé, après un arrêt maladie, s'applique aussi au salarié qui n'a pas repris son travail, sans quoi il subit un préjudice.</li> <li><b>Dans les établissements (ou groupe d'établissements ayant une même activité professionnelle) de plus de 5 000 salariés, l'employeur doit assurer, après avis du médecin au travail, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés handicapés suite à un arrêt de travail pour maladie ou accident (C. trav., art. L. 5213-5).</b></li> </ul> <p><b>Cette mesure a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail (C. trav., art. R. 5213-22). Pour ce faire, l'employeur doit créer un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail et aménager dans l'entreprise des postes spéciaux de rééducation et de réentraînement (C. trav., art. R. 5213-23).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Préjudice</b> Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le salarié subit un préjudice ouvrant droit à des dommages-intérêts. L'obligation de mettre en place ces mesures de réentraînement s'applique même si le salarié, après la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé et avant son licenciement, n'a jamais repris le travail. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation.</li> <li><b>Il avait été licencié pour inaptitude</b> Dans cette affaire, le salarié, dont le statut de travailleur handicapé a été reconnu le 5 mai 2011, était absent de l'entreprise en raison de plusieurs arrêts de travail et n'est pas revenu dans l'entreprise après l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail le 20 avril 2011. Il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 mai 2012. N'ayant pas bénéficié de mesures de réentraînement au travail et de rééducation professionnelle, il est en droit de demander à son employeur des dommages intérêts en raison du préjudice subi.</li> <li><b>L'obligation de réentraînement n'est pas l'obligation de reclassement</b> La déclaration d'inaptitude définitive du salarié à son poste antérieur par le médecin du travail n'est pas de nature à libérer l'employeur de son obligation de réentraînement (Cass. soc., 14 juin 2016, n°14-23.330). Inversement, l'obligation de réentraînement à l'égard du salarié handicapé ne se confond pas avec l'obligation de reclassement du salarié inapte résultant de l'article L. 1226-10 du code du travail. Sa violation est donc susceptible de causer au salarié un préjudice distinct que le juge doit réparer (Cass. soc., 17 févr. 2010, n°08-45.476). <i>Source : Editions législatives.</i></li> </ul>	

## 4 DIVERS

### 4.1 Equipements de travail

#### Machines, matériels, installations

Procédés de dégraissage et de lavage dans l'industrie (ED 6248)	<a href="#">Lien vers la source</a> INRS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les pratiques concernant le dégraissage doivent évoluer afin de protéger les salariés des divers risques auxquels ils sont susceptibles d'être exposés et être en conformité avec la réglementation applicable.</li> <li>• L'offre de produits et de machines s'est donc adaptée afin de proposer des solutions de substitution ou des améliorations des opérations actuelles.</li> <li>• Ces évolutions rendent délicat, pour les utilisateurs, le choix d'un couple moyens/ produit qui répondra à l'ensemble des contraintes.</li> <li>• Cette brochure se veut une aide pour les industriels : elle les guidera vers la technologie la mieux adaptée à leurs exigences, tout en répondant à la réglementation sécurité/hygiène/environnement.</li> <li>• Elle présente des principes de prévention s'appliquant non seulement au choix des produits et à la conception des machines, mais aussi à l'installation et à l'exploitation des machines de dégraissage.</li> <li>• Elle peut servir de base pour l'établissement d'un cahier des charges et d'un dossier d'exploitation.</li> </ul>	

### 4.2 Produits et substances

#### Agents chimiques

Mise à jour de la liste candidate	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatre nouvelles substances ont été ajoutées à la liste candidate qui comporte désormais 173 substances.</li> <li>• Le 4,4'-isopropylidènediphénol (<b>bisphénol A, BPA</b>) et l'<b>acide nonadécafluorodécanoïque (PFDA) et ses sels de sodium et d'ammonium qui ont été ajoutées</b> en raison de leur propriété de substance toxique pour la reproduction.</li> <li>• Les deux autres substances, le p-(1-1-diméthylpropyl)(phénol) et le 4-heptylphénol ramifié ou linéaire, ont été ajoutées à liste en <b>raison des probables effets sévères sur l'environnement</b>.</li> </ul>	

<b>Une carte d'utilisation</b> pour les produits chimiques du secteur de la construction	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La <b>carte d'utilisation pour les produits chimiques du secteur de la construction est désormais disponible dans la librairie des cartes d'utilisation du site Internet de l'ECHA.</b></li> <li>• Les déclarants fournissant ce secteur devrait utiliser cette information pour la <b>préparation de leur dossier d'enregistrement 2018 ou améliorer leurs dossiers d'enregistrement déjà existants ainsi que les scénarios d'exposition qu'ils envoient en aval de la chaîne d'approvisionnement.</b></li> </ul>	

La sécurité des travailleurs ciblée par le <b>prochain projet de mise en œuvre de l'UE</b>	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La <b>sécurité des travailleurs sera prochainement contrôlée par les 28 Etats Membres de l'UE et de l'EEE.</b></li> <li>• L'<b>élément clé du projet sera d'examiner la qualité des fiches de données de sécurité contenant des directives concernant l'utilisation en toute sécurité des substances dangereuses.</b></li> </ul>	

<b>Les Q&amp;A sur les premières phases d'enregistrement REACH</b> désormais disponibles dans votre langue	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Près de 100 questions et réponses <b>pertinentes pour les trois premières phases de la feuille de route sur l'enregistrement REACH 2018 sont désormais disponibles dans les 23 langues de l'UE.</b></li> </ul>	



<p>De nouvelles substances évaluées par les autorités</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Consultez l'outil de coordination des activités publiques (PACT) sur le site internet de l'ECHA pour connaître les dernières mises à jour sur les substances en cours d'évaluation informelle des risques ou d'analyse des options de gestion des risques par les autorités.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Dernier appel pour les pré-enregistrements de vos substances chimiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Afin de bénéficier de l'échéance étendue pour l'enregistrement des substances déjà existantes, à faible tonnage, il vous faut préenregistrer votre substance auprès de l'ECHA. Si vous fabriquez ou importez une substance pour la première fois en quantités égales ou supérieures à 1-100 tonnes par ans, et que votre substance n'est pas connue pour être cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, vous avez encore la possibilité de préenregistrer dans les six mois suivant le début de l'activité, et ceci jusqu'au 31 mai 2017 – un an avant l'échéance.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>Nouveaux conseils sur l'utilisation des méthodes d'essai ne faisant pas</b> appel à des animaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'ECHA a mis à jour son guide fournissant des conseils sur la manière d'utiliser les méthodes d'essai ne faisant pas appel à des animaux, qui sont désormais les méthodes par défaut pour de nombreux effets.</li> <li>Les déclarants sont encouragés à prendre en compte les modifications lorsqu'ils choisissent leurs stratégies d'essai.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>162 substances présélectionnées pour d'éventuelles mesures réglementaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lors de son exercice de dépistage informatique annuel, l'ECHA a sélectionné 162 substances à partir des dossiers d'enregistrement REACH afin que les autorités compétentes des États Membres effectuent un examen approfondi.</li> <li>Les autorités compétentes procéderont à un examen manuel des dossiers afin de déterminer si des mesures réglementaires sont nécessaires.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>

## 4.3 Facteurs humains

### Femmes enceintes

<p>Produits chimiques : protégez votre grossesse (ED 6261)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ce document vise à sensibiliser les femmes enceintes aux risques qu'elles encourent lorsqu'elles sont en contact avec des produits chimiques sur leur lieu de travail, et ce dès le tout début de leur grossesse.</li> <li>Il explique comment repérer les produits susceptibles d'entraîner des effets néfastes sur le déroulement de la grossesse, cite les principales dispositions réglementaires et obligations de l'employeur et incite à prendre contact le plus tôt possible avec son médecin du travail, idéalement au stade du projet de grossesse.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> INRS</p>
--	---