

# Veille réglementaire

## Sécurité

BULLETIN DE FEVRIER 2017

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	4
3	JURISPRUDENCE .....	6
4	DIVERS .....	15

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 Généralités

### Accident de travail et maladie professionnelle

Texte modifié	Arrêté du 27 décembre 2016 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2017	
Texte modificateur	Rectificatif du 11 février 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JORF 0036 du 11 février 2017)	
Champ d'application	Risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles	
Contenu de la modification	<b>L'annexe est rétablie.</b>	


## 1.2 Produits et substances


### Agents chimiques

Avis du 09 février 2017 aux opérateurs économiques sur l'obligation de communiquer des informations sur les substances contenues dans les articles, en application des articles 7.2 et 33 du règlement 1907/2006 REACH	<a href="#">Lien vers le texte</a> JORF 0034 du 09 février 2017	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cet avis traite de l'obligation de communiquer certaines informations pour ce qui concerne les substances contenues dans des articles.</li> </ul>		


## 1.3 Facteurs humains

### Pénibilité au travail

Arrêté du 20 février 2017 fixant le modèle du formulaire de demande d'utilisation de points de pénibilité pour suivre une formation professionnelle	<a href="#">Lien vers le texte</a> JORF 0050 du 28 février 2017	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cet arrêté fixé le modèle S5119a du formulaire « Demande d'utilisation de points de pénibilité pour suivre une formation professionnelle » enregistré par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique sous le numéro CERFA 15519*02.</li> </ul>		

Texte modifié	Arrêté du 01 juillet 2016 fixant les modèles des formulaires de demande d'utilisation de points acquis sur le compte prévention pénibilité	
Texte modificateur	Arrêté du 20 février 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JORF 0050 du 28 février 2017)	
Champ d'application	Tout site	
Contenu de la modification	Le troisième tiret est abrogé.	






## 1.4 Transports de marchandises dangereuses


Texte modifié	Arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD ») 
Texte modificateur	Arrêté du 30 janvier 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JORF 0032 du 07 février 2017)
Champ d'application	Transports par route, par rail et par voies navigables intérieures
Contenu de la modification	<p>La section 2.3.3 de l'annexe II est modifiée.</p> <p>Les conditions d'intervention des services de secours publics sont rationalisées et, comme précisé dans l'arrêté du 12 août 2008 notamment son article 7, les événements entraînant ou non une obligation systématique d'aviser les services de secours publics sont définis précisément.</p> <p>Les événements d'exploitation ferroviaires pour lesquels aucune conséquence impliquant une matière dangereuse n'est à redouter sont exclus des cas où l'alerte des services de secours est systématique.</p> <p>Les événements entraînant une obligation d'aviser les services de secours sont définis sans ambiguïté.</p> <p>Pour les autres événements, notamment le signalement d'odeurs suspectes, les dispositions nouvelles renforcent les procédures de lever de doute en prévoyant une complémentarité de l'action des opérateurs ferroviaires et celle des services de secours publics, notamment dans le cadre du PUI.</p> <p>Ces dispositions tiennent compte du retour d'expérience et des recommandations figurant dans le rapport du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD) du 30 septembre 2014 (n° -009544-01).</p> <p>Des modifications mineures sont également apportées, essentiellement éditoriales, pour corriger des erreurs matérielles et pour introduire une référence à la directive (UE) 2016/2309 de la Commission du 16 décembre 2016 portant quatrième adaptation au progrès scientifique et technique des annexes de la directive 2008/68/CE du Parlement européen et du Conseil relative au transport intérieur des marchandises dangereuses nécessaire à sa transposition.</p>


## 2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE


### 2.1 Produits et substances


#### Agents chimiques

<p>Directive 2017/164 du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives de la Commission 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cette directive établit la quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle de l'Union pour les agents chimiques.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 01 février 2017 L27/115</p>	
<p>Résumé des décisions du 15 février 2017 relatives aux autorisations de mise sur <b>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</b> que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</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><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 15 février 2017 C48/3</p>	
<p>Résumé des décisions du 15 février 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de <b>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</b> que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</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><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 15 février 2017 C48/4</p>	
<p>Résumé des décisions du 15 février 2017 relatives aux autorisations de mise sur <b>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</b> que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</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><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 15 février 2017 C48/5</p>	
<p>Résumé des décisions du 15 février 2017 relatives aux autorisations de mise sur <b>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</b> que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</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><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 15 février 2017 C48/6</p>	

<p>Résumé des décisions du 15 février 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de <b>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</b>, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</p>	<p><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 15 février 2017 C48/7</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 Dichromate de sodium.</li> </ul>		

<p>Résumé des décisions du 15 février 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de <b>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</b>, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</p>	<p><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 15 février 2017 C48/8</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 Trioxyde de chrome.</li> </ul>		

<p>Résumé des décisions du 15 février 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de <b>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</b>, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</p>	<p><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 15 février 2017 C48/9</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 Chromate de sodium.</li> </ul>		

<p>Texte modifié</p>	<p>Règlement 1907/2006 du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques - Annexe XVII : Restrictions applicables à la fabrication, à la mise sur le marché et à l'utilisation de certaines substances dangereuses et de certains mélanges et articles dangereux</p>	
<p>Texte modificateur</p>	<p>Règlement 2017/227 du 09 février 2017 (<a href="#">Lien vers le texte</a> - JOUE du 10 février 2017 L35/6)</p>	
<p>Champ d'application</p>	<p>Substances, mélanges, articles dangereux</p>	
<p>Contenu de la modification</p>	<p>Une entrée sur l'oxyde de bis(pentabromophényle) est ajoutée.</p>	

## 3 JURISPRUDENCE

### 3.1 Généralité

#### Accident de travail et maladie professionnelle

Inaptitude professionnelle : quels postes de reclassement soumettre aux délégués du personnel ?

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 23 nov. 2016, n° 15-21.791

- La consultation des DP sur les postes de reclassement à proposer au salarié déclaré inapte ne porte pas sur les postes qui ne sont pas susceptibles d'être proposés en raison du refus du médecin du travail de donner son avis sur ces postes.  
En cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit proposer des postes de reclassement après avis des délégués du personnel (C. trav., art. L. 1226-10). L'employeur doit leur fournir toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement du salarié inapte pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause (Cass. soc., 15 déc. 2015, n° 14-14.688 ; Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-15.440; Cass. soc., 13 juill. 2004, n° 02-41.046). Il doit leur communiquer, notamment, les conclusions du médecin du travail sur les possibilités de reclassement du salarié (Cass. soc., 29 févr. 2012, n°10-28.848).  
Mais doit-il soumettre à la consultation des DP les postes sur lesquels le médecin du travail a refusé de donner son avis ? Non, répond la Cour de cassation.
- **Explications**  
En effet, tout d'abord la Cour de cassation précise que si l'employeur doit prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les propositions du médecin du travail en vue du reclassement du salarié déclaré inapte, il lui appartient de tirer les conséquences du refus de ce médecin de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé.  
Il en résulte que lorsque l'employeur a, postérieurement au second examen d'inaptitude, sollicité en vain un tel avis du médecin du travail, la consultation des délégués du personnel ne peut porter sur un poste insusceptible, au regard de ce refus, d'être proposé à titre de reclassement. *Source : Editions législatives.*

## Inaptitude au travail : les dernières précisions de la Cour de cassation

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-15.054

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 14-27.232

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-22.485

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-19.959

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 11 janv. 2017, n°15-10.594

- Parmi les dernières décisions qui éclairent sur la procédure de licenciement pour inaptitude, les hauts magistrats soulignent l'importance des échanges avec le médecin du travail pour justifier l'impossibilité de reclassement.

- ▶ Incidence du classement en invalidité 2e catégorie

Lorsque le salarié avise l'employeur de son classement en invalidité 2ème catégorie et manifeste son intention de reprendre le travail, l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise. À défaut, il s'agit d'un comportement fautif qui cause au salarié un préjudice ouvrant droit à des dommages-intérêts. C'est ce que rappelle la Cour de cassation (Cass. soc., 11 janv. 2017, n°15-15.054).

- ▶ Consultation des délégués du personnel sur les sites de moins de 11 salariés

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit consulter les DP (délégués du personnel) sur les propositions de reclassement. Cette obligation qui était limitée à l'inaptitude d'origine professionnelle (C. trav., art. L. 1226-10) a été, depuis le 1er janvier 2017, étendue à l'inaptitude d'origine non professionnelle (C. trav., art. L. 1226-2) (voir notre article). La consultation des DP n'est cependant obligatoire que si l'établissement est soumis à l'obligation de mettre en place des DP, c'est-à-dire si son effectif est supérieur à 10 salariés. Mais qu'en est-il lorsque le salarié déclaré inapte est affecté sur un site de moins de 11 salariés ?

Pour la Cour de cassation, les salariés exerçant leur activité sur un site de moins de 11 salariés doivent nécessairement être rattachés à un établissement distinct atteignant ce seuil pour ne pas être privés du droit à la consultation des délégués de cet établissement (Cass. soc., 7 déc. 2016, n°14-27.232).

- ▶ Justification de l'impossibilité de reclassement

L'employeur ne peut licencier un salarié pour inaptitude que s'il justifie de l'impossibilité de le reclasser, hormis le cas où l'avis d'inaptitude précise expressément 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" (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12). Pour justifier l'impossibilité de reclassement, l'employeur a tout intérêt à solliciter à nouveau le médecin du travail après le constat d'inaptitude. C'est ce qu'illustrent 2 arrêts récents de la Cour de cassation.

En effet, "si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise, et le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation".

Ainsi, l'impossibilité de reclassement est-elle justifiée lorsque :

- postérieurement à l'avis d'inaptitude à tout poste et à la reprise d'un travail d'un salarié, le médecin du travail, à la suite de la demande formée par l'employeur quant aux mesures envisageables pour reclasser le salarié avait indiqué que l'état de santé de ce salarié était incompatible avec l'exercice d'un travail salarié et qu'il n'y avait pas de reclassement possible pour ce salarié placé en invalidité 2ème catégorie. Par ailleurs, l'employeur avait procédé en vain à des recherches de reclassement au sein de l'ensemble des sociétés du groupe (Cass. soc., 11 janv. 2017, n°15-22.485) ;
- l'employeur était revenu devant le médecin du travail après le constat d'inaptitude pour lui faire préciser quel poste pourrait convenir au salarié. Ce dernier lui avait répondu qu'il pouvait lui être proposé un poste sur un autre site, ce qu'a fait l'employeur mais qui a été refusé par le salarié (Cass. soc., 11 janv. 2017, n°15-11.314).

- ▶ Nature juridique de l'indemnité compensatrice de préavis

Lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude d'origine professionnelle, il perçoit une indemnité compensatrice de préavis (C. trav., art. L. 1226-14). Cette indemnité de préavis, malgré son caractère indemnitaire, est soumise à cotisations dans la mesure où en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts, elle est assujettie à l'impôt sur le revenu. C'est ce que précise la Cour de cassation. En effet, selon l'article L 242-1 du code de sécurité sociale, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur sont assujetties aux cotisations sociales dès lors qu'elles constituent une rémunération imposable en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts (Cass. soc., 11 janv. 2017, n°15-19.959).

► Incidence du licenciement pour inaptitude invalidé sur les allocations chômage

Lorsque le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle est déclaré sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ne peut être condamné à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées au salarié. L'article L. 1235-4 du code du travail qui prévoit ce remboursement dans la limite de 6 mois n'est pas applicable au licenciement intervenu en violation des règles particulières aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. soc., 11 janv. 2017, n°15-10.594).

Source : Editions législatives.

Maladie professionnelle : que se passe-t-il lorsque l'avis du CRRMP est entaché d'irrégularité ?

[Lien vers la source](#)

Cass. 2e civ., 9 févr. 2017, n° 15-21.986

- Lorsque les avis rendus successivement par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) sont entachés d'irrégularité, la cour d'appel est tenue de recueillir l'avis d'un troisième comité afin de se prononcer sur le caractère professionnel de la maladie.

La maladie déclarée par un salarié qui n'est pas désignée dans un des tableaux des maladies professionnelles peut être reconnue sur expertise individuelle, impliquant la consultation du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). L'avis du CRRMP s'impose à la caisse d'assurance maladie, qui doit donc en tenir compte pour rendre sa décision sur la prise en charge (ou non) de la maladie professionnelle.

Dans un arrêt du 9 février 2017, la Cour de cassation revient sur les conséquences qu'elle attache aux avis irrégulièrement émis par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

En l'espèce, à la suite de l'avis favorable rendu par le CRRMP, une caisse d'assurance maladie prend en charge la maladie déclarée par un salarié. L'employeur conteste cette décision auprès du tribunal des affaires de sécurité sociale, qui, après avoir recueilli l'avis d'un autre comité régional, confirme le caractère professionnel de la maladie.

- 2 absents sur 3 membres

En appel, l'employeur invoque l'irrégularité de la composition de l'un et l'autre des CRRMP résultant de l'absence de l'un de leurs membres et demande que la décision de prise en charge de la caisse lui soit déclarée inopposable.

La cour d'appel annule les avis émis successivement par les deux CRRMP irrégulièrement composés mais considère que cette irrégularité ne rend pas pour autant la décision de prise en charge de la caisse d'assurance maladie inopposable à l'employeur.

Mais la Cour de cassation ne suit pas la cour d'appel dans son analyse. Elle estime qu'après avoir annulé les avis des CRRMP en raison de leur irrégularité, la cour d'appel est tenue de recueillir l'avis d'un autre comité régional afin de se prononcer sur le caractère professionnel de la maladie. Source : Editions législatives.



## CHSCT

## Un CHSCT peut poursuivre un sous-traitant sur son obligation de prévention

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-16.769

- Le CHSCT peut agir pour la santé-sécurité des salariés placés à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur. La Cour de cassation l'affirme pour la première fois, admettant qu'un CHSCT puisse pour cela assigner en justice le prestataire de son entreprise.

Dans le contexte dramatique du suicide d'un salarié affecté à un poste d'assistance téléphonique, une enquête est menée par un CHSCT, aboutissant à un rapport d'expertise mettant en cause les conditions de travail. Problème : les salariés affectés à ces postes de hotline sont employés par un prestataire de service, et non directement par l'entreprise donneuse d'ordre. Le CHSCT de cette dernière décide tout de même d'assigner devant le TGI la société sous-traitante ainsi que l'entreprise donneuse d'ordre afin d'obtenir la suspension des objectifs fixés aux salariés de la hotline en termes de taux de décroché, de résolution et d'intervention, ainsi que la modification des espaces de travail. Mais le CHSCT de l'entreprise donneuse d'ordre est-il compétent à l'égard du prestataire de services ?
- Une appréciation plus large de la compétence du CHSCT**

Le code du travail prévoit que le CHSCT a pour mission de "contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure". Ainsi, le CHSCT est compétent s'agissant des salariés mis à disposition dans son entreprise, mais rien n'est prévu s'agissant des salariés d'une entreprise sous-traitante. S'inspirant du droit européen (directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989), la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur cette question, dans des termes généraux. Elle affirme que "le CHSCT est compétent, pour exercer ses prérogatives, à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur".
- Le critère : l'autorité de l'employeur**

Nul besoin, comme l'invoquait la défense des entreprises assignées, de démontrer l'existence d'un lien de subordination entre les salariés du sous-traitant et l'entreprise donneuse d'ordres. Le critère de compétence du CHSCT est lié à l'autorité de l'employeur : une notion plus large permettant de mieux prendre en compte la finalité de l'objectif de prévention de la sécurité des salariés. Le juge doit déterminer si le salarié défendu par le CHSCT est bien sous l'autorité de l'employeur.
- Faire respecter les "obligations légales en matière de prévention"**

Ici, la cour d'appel avait constaté que les objectifs à atteindre au sein du centre d'appels avaient été définis par l'entreprise donneuse d'ordres, et que les salariés du prestataire "exerçaient largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de [l'entreprise donneuse d'ordres] présent sur le site". Ces éléments permettent de déduire que les salariés en question étaient placés sous l'autorité à la fois de leur employeur et de l'entreprise donneuse d'ordres. Selon la Cour de cassation, le CHSCT pouvait donc valablement agir à l'encontre de ces deux entreprises pour obtenir "le respect de leurs obligations légales en matière de prévention des risques professionnels". *Source : Editions législatives.*

Élection du CHSCT : s'il y a deux votes, ils doivent être simultanés

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 18 jan. 2017, pourvoi n° 15-27.730

- Lors de la désignation des membres du CHSCT, rien n'interdit aux élus CE et DP de procéder à deux votes, dont un consacré à l'attribution du ou des sièges réservés à l'encadrement. En revanche ces deux votes doivent être concomitants afin d'éviter que les résultats du premier scrutin n'influencent ceux du second.

Chargé d'une mission particulière pour faire observer les règles d'hygiène et de sécurité, l'encadrement bénéficie d'au moins un siège réservé au CHSCT (voir le tableau récapitulatif de l'article R. 4613-1 du code du travail). Ce vote peut être distinct de celui consacré aux autres catégories de personnel, à condition toutefois qu'ils soient concomitants.

#### Deux votes séparés pour l'élection du CHSCT

- Pendant l'été 2015, une unité économique et sociale (UES), composée de deux sociétés de conseil et d'audit, renouvelle la composition de son CHSCT pour l'établissement de Vélizy. Le collège désignatif, composé des titulaires DP et au comité d'entreprise, procède à cette élection par deux scrutins à bulletins secrets séparés, dont l'un spécifiquement pour le personnel de maîtrise ou d'encadrement. À première vue rien d'anormal, sauf que la CGT soulève devant les tribunaux que les deux scrutins n'ont pas eu lieu en même temps et soutient que les élus ne devraient pas connaître les résultats du premier vote avant de procéder au second.

- **S'il y a deux votes, ils doivent être concomitants**

Un avis pleinement partagé par la chambre sociale de la Cour de cassation, au regard des principes généraux du droit électoral : "Lorsque le collège spécial unique (NDLR : le collège désignatif CE/DP) procède à la désignation des membres du CHSCT par deux scrutins séparés dont l'un est destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement, il doit être procédé à un vote concomitant pour chacun des scrutins et le dépouillement ne peut intervenir qu'après la fin de tous les votes, la connaissance par les membres du collège désignatif des résultats du scrutin précédant étant de nature à influencer sur le choix fait lors du second scrutin et donc à fausser la sincérité de l'élection". La règle est claire et assez simple, mais doit être respectée à la lettre sous peine d'annulation de l'élection des mandats au CHSCT. *Source : Editions législatives.*

#### Combien de sièges au CHSCT pour l'encadrement ?

Effectif de l'établissement	Nombre de sièges réservés à l'encadrement
Moins de 500 salariés	1
Entre 500 et 1 499 salariés	2
1500 salariés et plus	3

## Prévention, évaluation des risques

Violences entre salariés : l'employeur ne manque pas toujours à son obligation de sécurité

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 15-24.166

- **Un salarié blessé lors d'une altercation avec un collègue ne peut reprocher à l'employeur son manquement à son obligation de sécurité**, si son propre comportement est à l'origine des faits. Marquant une évolution, la Cour de cassation, ne reconnaît plus une responsabilité absolue de l'employeur en cas de violence dans l'entreprise.  
Un salarié avait violemment bousculé un collègue qui, en retour, a répliqué par un coup de poing. À la suite de cette altercation, le **salarié, à l'origine de l'altercation**, est en arrêt de travail, puis licencié pour inaptitude. Le salarié estime ce licenciement non fondé et poursuit l'employeur, notamment pour manquement à son obligation de sécurité.
- **En 2013, responsabilité absolue**  
Le salarié se fonde sur la jurisprudence selon laquelle "l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements" (Cass. Soc., 23 janv. 2013, n° 11-18.855). Dans cette décision rendue en 2013, la Cour de cassation avait **reconnu une responsabilité absolue de l'employeur en cas de violence dans l'entreprise. Une responsabilité qui joue alors même que le chef d'entreprise pense avoir tout fait ce qui était en son pouvoir pour éviter qu'un conflit ouvert entre deux salariés se solde en fin de compte par une agression.**
- **Pas de manquement dans cette nouvelle affaire**  
Mais dans la présente affaire, il en va de façon différente. La Cour de cassation, confirmant la solution des juges du fond, conclue, **ici, à l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Elle constate que les faits invoqués par le salarié avaient pour seule cause son propre comportement caractérisé par une violence commise à l'encontre d'un collègue. Elle ajoute que l'employeur ne pouvait anticiper un tel risque et qu'il était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation.**  
*Source : Editions législatives.*

## Services de santé au travail

Être écarté du bénéfice de la médecine du travail justifie la prise d'acte

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-14.874

- Une déléguée du personnel prend acte de la rupture de son contrat de travail. Elle reproche à l'employeur tout à la fois l'absence d'organisation de visite médicale d'embauche, de visites médicales périodiques pendant la durée du contrat et l'absence de visite de reprise après 6 mois d'arrêt de travail pour accident du travail. Pour la Cour de cassation, les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour justifier une rupture immédiate du contrat à l'initiative du salarié. S'agissant d'une représentante du personnel, la prise d'acte produit ici les effets d'un licenciement nul pris en violation du statut protecteur. 76 600 euros sont versés à la salariée. *Source : Editions législatives.*

## 3.2 Facteurs humains

### Durée de travail

Forfait-jours : pour garantir la santé-sécurité, la charge de travail doit être contrôlée

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 14 déc. 2016, pourvoi n° 15-22.003, arrêt n° 2350 FS-P+B

- Lorsqu'une convention de forfait-jours, qui organise le temps de travail sur l'année ou un semestre, ne prévoit pas un suivi régulier **de l'amplitude et de la charge de travail, cela ne garantit pas la santé-sécurité** des salariés.

Un salarié avait été engagé en mars 2003, sous convention **individuelle de forfait en jours sur l'année, en qualité de gestionnaire** d'immeuble. La relation de travail était régie par la convention collective nationale (CCN) de l'immobilier du 9 septembre 1988. Licencié en novembre 2009, le salarié avait saisi **la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture** de son contrat de travail. Il contestait notamment la régularité de sa convention de forfait en jours et réclamait, en conséquence, des dommages et intérêts au titre des heures supplémentaires, des congés payés y afférents et des repos compensateurs non pris.
- "Une fois par an, ils établissent un bilan de la charge de travail"**

Était en cause les dispositions, toujours en vigueur, de l'article 9 de l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l'ARTT, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001, à la CCN de l'immobilier, qui prévoit une évaluation et un suivi de l'amplitude et de la charge de travail selon les modalités suivantes : "L'employeur et le cadre définiront en début d'année, ou deux fois par an si nécessaire, le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an ils établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité)".
- Une telle convention de forfait-jour est nulle**

Ces dispositions conventionnelles se limitent à prévoir – s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié sous **convention individuelle de forfait en jours sur l'année** – que l'employeur et l'intéressé définissent en début d'année, ou deux fois par an si nécessaire, le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an, ils doivent aussi faire un bilan de la charge de travail de l'année écoulée. La Cour de cassation a estimé que tout cela n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables. Cela ne permet pas davantage d'assurer une bonne répartition du travail dans le temps, et n'assure donc pas la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Il en résulte que la convention de forfait en jours conclue sur ce fondement est nulle.
- Il doit y avoir des modalités de contrôle**

Pour satisfaire aux exigences de la Cour de cassation, les dispositions conventionnelles en cause doivent s'accompagner de modalités de contrôle et de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail du salarié tout au long de l'année. En effet, pour garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés placés sous convention individuelle de forfait en jours, la convention ou l'accord collectif organisant le recours à ce mode d'organisation et de décompte du temps de travail, doit prévoir des mécanismes de contrôle et de suivi permettant de garantir, de manière régulière et tout au long de l'année, que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps. *Source : Editions législatives.*

## Forfait-jours : attention à la charge de travail et aux repos

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 18 jan. 2017, pourvoi n° 15-21.950

- La Cour de cassation rappelle à nouveau les règles pour les travailleurs au forfait-jours, notamment le respect des durées minimales de repos, y compris avec des déplacements. L'employeur veillera aussi à conserver la trace des entretiens avec le salarié sur sa charge de travail.  
Une salariée en forfait-jours est licenciée pour motif économique en novembre 2011. Elle saisit la juridiction prud'homale, notamment afin de se voir accorder un rappel d'heures supplémentaires. En appel, il est fait droit à cette demande ; l'entreprise est condamnée à verser à la salariée cinq ans de rappels de salaire. En cause : le non-respect de l'accord collectif encadrant les forfaits-jours dans l'entreprise, qui prive d'effet la convention de forfait de la salariée. Ce raisonnement est validé par la Cour de cassation dans un arrêt du 25 janvier 2017.
- **Droit au repos**  
Pour considérer la convention de la salariée comme privée d'effet, la Cour de cassation sur base sur plusieurs violations des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés en forfait-jours. L'une des problématiques de la situation de la salariée : ses nombreux déplacements en avion à l'étranger. Comme le souligne la cour d'appel, le temps consacré aux trajets pour se rendre sur le lieu du travail doit donner lieu à une compensation financière ou sous forme de repos. Il ne constitue en aucun cas du temps de travail effectif. Mais, sans aller sur ce terrain, la cour s'appuie sur ces temps de déplacement à l'étranger pour constater le non-respect des durées maximales de travail et surtout des durées minimales de repos (en principe 11 heures consécutives de repos par jour, auxquelles s'ajoutent 24 heures de repos consécutives par semaine). Raisonnement validé par la Cour de cassation, qui retient que "les règles relatives au repos dont doivent bénéficier les salariés n'avaient pas été respectées pendant l'exécution de la convention de forfait en jours".
- **Charge de travail**  
Sur les 7 années d'exécution de la convention de forfait (2004-2011), l'entreprise ne pouvait prouver la tenue de l'un des entretiens annuels obligatoires relatifs à sa charge de travail et à l'articulation entre sa vie privée et sa vie professionnelle, celui de 2009. Or, de tels entretiens devaient obligatoirement être tenus chaque année selon l'ancien article L. 3121-46 du code du travail, en vigueur à l'époque des faits – ce qui a changé avec la loi travail (voir encadré). En 2011, à nouveau, l'entreprise ne respecte pas les stipulations conventionnelles. Durant l'entretien annuel au sujet de la charge de travail de la salariée, cette dernière fait part de sa surcharge de travail. Or, l'entreprise se borne à lui proposer la tenue d'une réunion "marketing et business" le mois suivant afin de modifier la répartition des tâches au sein de l'équipe. Pour la Cour de cassation, la tenue de cette réunion ne suffit pas à prouver que l'entreprise a "pris les mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail évoquée par la salariée".
- **Condamnation**  
Selon la Cour de cassation, ces divers éléments font ressortir "que le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours privait d'effet la convention de forfait". Ainsi, la salariée peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires. La convention n'est pas privée d'effets pour la seule durée de l'inobservation de ses dispositions légales ou conventionnelles ; la Cour condamne l'entreprise à des rappels de salaire sur cinq ans. *Source : Editions législatives.*

## Harcèlement

Harcèlement moral : lorsque le CHSCT a conclu son enquête, l'employeur a 2 mois pour sanctionner

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-24.420

- Lorsque le CHSCT déclenche une enquête suite à des accusations de harcèlement moral, le délai pour sanctionner le salarié fautif démarre à l'issue de l'enquête, même si l'employeur a déjà connaissance des faits.  
En vertu de l'article L. 1332-4 du code du travail, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter du moment où il a eu connaissance du fait fautif pour sanctionner un salarié.  
La Cour de cassation précise qu'en matière de harcèlement moral, même si l'employeur a déjà connaissance des faits, le délai pour sanctionner démarre à l'issue de l'enquête du CHSCT, qui représente le moment où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité de la situation.
- **Le point de départ du délai de prescription est le compte rendu de l'enquête du CHSCT**  
Dans cette affaire, une salariée licenciée pour faute grave pour avoir porté de fausses accusations de harcèlement moral contre son supérieur hiérarchique avait saisi le conseil de prud'hommes.  
Elle affirmait que les faits qui lui étaient reprochés étaient prescrits lorsque son employeur l'avait convoquée à l'entretien préalable.  
En effet, les faits reprochés s'étaient déroulés en février 2011 et l'employeur avait convoqué la salariée à un entretien préalable le 31 mai 2011.  
La Cour de cassation constate cependant que le point de départ du délai de prescription était le compte rendu de l'enquête du CHSCT diffusée le 28 avril 2011. L'employeur n'avait eu connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits de dénonciation qu'à l'issue de l'enquête. *Source : Editions législatives.*

## 4 DIVERS

### 4.1 Généralités

#### Contrats de travail

<p>Télétravail : les 10 questions à se poser selon l'Anact</p>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> Anact</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles sont les opportunités et les risques du télétravail du point de vue des conditions de travail ? Comment construire le projet de télétravail ? Comment manager le travail à distance ? L'Anact (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) vient de publier un guide intitulé "10 questions sur le télétravail". Ce document est illustré de nombreux cas pratiques.</li> </ul>	

### 4.2 Risques physiques

#### Rayonnements

<p>Rayonnements optiques &amp; électromagnétiques au travail</p>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> INRS</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour accompagner les entreprises dans l'amélioration de la prévention des risques professionnels, l'INRS a organisé le colloque "Rayonnements optiques &amp; électromagnétiques - De l'exposition à la prévention " en octobre 2015 à Paris. Durant trois jours, ce colloque a rassemblé près de 300 participants de profils variés : médecins du travail, IPRP, préventeurs d'entreprise, préventeurs institutionnels, scientifiques, consultants, bureaux d'études, organismes de contrôle... venus s'informer au travers de 48 présentations orales et échanger entre eux et avec les intervenants.</li> <li>• L'INRS met aujourd'hui à disposition de ce public et, au-delà, de toutes les personnes intéressées qui n'ont pu participer au colloque, ce numéro hors-série de la revue Hygiène &amp; sécurité du travail. Ce compte-rendu, rassemblant 34 articles couvrant tous les thèmes abordés, a pour ambition d'être une référence au service de tous ceux qui s'intéressent à la prévention de ces nuisances physiques dans l'entreprise. Bien entendu, les connaissances s'accroissent, les réglementations évoluent, les pratiques industrielles se modernisent, mais nous savons que le contenu de ces articles restera d'actualité pendant encore plusieurs années.</li> </ul>	

### 4.3 Produits et substances

#### Agents chimiques

<p>Poussières : un guide de bonnes pratiques sur les chantiers de démolition</p>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> INRS</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce guide a pour objectif de capitaliser les bonnes pratiques sur les chantiers de démolition permettant, d'une part, de réduire les expositions des opérateurs aux poussières et, d'autre part, de diminuer les émissions dans l'environnement.</li> <li>• <b>Il est destiné à sensibiliser les entreprises, les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre sur les expositions aux poussières</b> et les informer sur les techniques adaptées pour les prévenir. Il a été rédigé dans le cadre d'un partenariat entre le SNED (Syndicat national des entreprises de démolition), l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), la CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés) et l'OPPBT (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics).</li> </ul>	

<p><b>Mise à jour d'IUCLID 6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une mise à jour d'IUCLID 6 est désormais disponible avec trois nouvelles fonctionnalités : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liens hypertextes IUCLID : les utilisateurs partageant une base de données IUCLID peuvent désormais accéder à certaines informations, comme un dossier, via un lien hypertexte.</li> <li>- Calculateur de DNEL : aide à générer les doses dérivées sans effet pour les travailleurs et la population en général.</li> <li>- API publique : peut être utilisée par les développeurs informatiques pour permettre la communication entre IUCLID et ses applications.</li> </ul> </li> <li>• La mise à jour contient également des améliorations des fonctionnalités actuelles et résout les problèmes identifiés.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Besoin de termes chimiques dans votre langue?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 nouveaux termes et leurs définitions sont aujourd'hui disponibles sur l'ECHA-term dans 23 langues de l'Union Européenne.</li> <li>• L'ECHA-term est une base terminologique multilingue qui vous soutient dans votre travail dans 23 langues de l'UE.</li> <li>• La base de données contient désormais près de 1 400 entrées en anglais.</li> <li>• Vous pouvez consulter les termes et leurs définitions dans différentes langues et les télécharger gratuitement.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>Publication d'une carte d'utilisation pour les produits chimiques du secteur de l'imagerie et de l'impression</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La carte d'utilisation du secteur en aval pour les produits de l'imagerie et de l'impression est désormais disponible dans la librairie des cartes d'utilisation du site Internet de l'ECHA.</li> <li>• Les cartes d'utilisation fournissent des informations consolidées sur les utilisations et conditions d'utilisation à un niveau du sectoriel.</li> <li>• Les déclarants fournissant des substances au secteur de l'imagerie et de l'impression sont vivement encouragés à utiliser les informations de la carte d'utilisation pour préparer leurs enregistrements 2018, mettre à jour leurs dossiers d'enregistrement existants et générer des scénarios d'exposition à des fins de communication.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>Avez-vous remplacé l'utilisation d'une substance (potentiellement) extrêmement préoccupante?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si vous avez déjà remplacé l'utilisation d'une substance (potentiellement) extrêmement préoccupante, l'ECHA souhaiterait en savoir plus sur cette substitution et ses implications pour votre activité.</li> <li>• Ces informations aideraient dans le cadre d'une enquête de la Commission Européenne sur les impacts de l'autorisation REACH, qui sera intégrée à la révision REACH 2017.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<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><b>La traduction du guide sur l'enregistrement désormais disponible</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le « Guide technique : enregistrement » (version 3.0), mis à jour en Novembre 2016, a été traduit dans 22 langues de l'UE.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>



<b>Des informations plus claires concernant l'évaluation des références croisées</b>	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>Le cadre de l'évaluation des références croisées (Read-Across Assessment Framework, RAAF) contient dorénavant des informations sur les questions environnementales.</li><li>Cela permettra aux déclarants d'anticiper la façon dont l'ECHA évaluera leurs cas de références croisées (read-across).</li><li>Cela leur permettra également d'améliorer leurs dossiers.</li></ul>	
Rappel : Dernier appel pour les pré-enregistrement de vos substances chimiques	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<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 <b>préenregistrer votre substance auprès de l'ECHA.</b></li><li>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 <b>cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction</b>, 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>	
Mise à jour du guide simplifié sur le partage des données	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>Suite à la mise à jour du guide sur le partage des données datant de novembre 2016, le guide simplifié correspondant a lui aussi été mis à jour.</li></ul>	
<b>Mise à jour de la liste des substances susceptibles de faire l'objet de contrôles</b> de conformité	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>L'ECHA a mis à jour la liste des substances pouvant être choisies pour les contrôles de conformité avec 60 nouvelles substances.</li><li>Les déclarants sont invités à vérifier cette liste et, si nécessaire, mettre à jour leurs dossiers d'enregistrement concernés pour le 28 avril 2017.</li></ul>	
Guide d'utilisation REACH-IT – La traduction disponible	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>Pour aider les entreprises à enregistrer leurs substances, l'outil de soumission et de communication REACH-IT contient désormais un mode d'emploi disponible en 23 langues.</li><li>La langue de l'outil peut être changée en dans le menu « Réglages », icône « utilisateur » en haut de l'écran.</li></ul>	
Mise à jour du guide interactif sur les fiches de données de sécurité et scénarios <b>d'exposition</b>	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>L'ECHA vient de publier une mise à jour en anglais du guide.</li><li>Les mises à jour des guides dans les autres langues seront disponibles en mars 2017.</li></ul>	

## 4.4 Facteurs humains

### Stress au travail

Reconnaissance du burn-out : et si on baissait le taux d'incapacité à 10% ?

[Lien vers la source](#)  
Commission des affaires sociales

- Environ 60% des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle d'un burn-out sont stoppées avant le CRRMP. Un taux d'IPP de 25% fait office de barrage filtrant. Gérard Sebaoun, député rapporteur d'une mission d'information, veut tester un taux abaissé. Il évacue en revanche la possibilité d'un nouveau tableau, qui semble pour l'instant impossible à créer.  
**"La perspective est tentante de faire de l'épuisement professionnel une maladie professionnelle inscrite à un tableau, ce qui ouvrirait la présomption d'imputabilité de la pathologie à l'activité professionnelle", écrit le député socialiste Gérard Sebaoun dans le rapport sur le burn-out qu'il a présenté mercredi 15 février 2017 en commission des affaires sociales, au bout de près de 8 mois de travail au sein de la mission d'information sur le syndrome d'épuisement professionnel (voir encadré). Une perspective "tentante", mais qui semble encore impossible, le cadre législatif actuel de la reconnaissance par tableau, comportant "trop de verrous", c'est-à-dire n'étant pas adapté. "La majorité des personnalités qualifiées auditionnées nous ont fait part de la difficulté à établir un tableau", explique Gérard Sebaoun. "Elles n'y étaient pas hostiles, mais nous ont expliqué ne pas savoir le faire."**
- **Trois colonnes impossibles à remplir**  
 Que mettre dans les trois colonnes d'un éventuel tableau ? "Établir la liste des travaux serait impossible, la durée d'exposition n'aurait pas de sens", analysait Marine Jeantet, directrice des risques professionnels à la CnamTS, lors de son audition. En Île-de-France, Irène Bohn, médecin siégeant au CRRMP (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles), a ainsi dénombré 87 professions différentes sur les 95 cas de pathologies psychiques reconnues. Et c'est sans compter sur la désignation même de la maladie, exigée par la première colonne du tableau. Le burn-out, "maladie du surengagement", est un syndrome – un ensemble de symptômes – qui "ne figure dans aucune des classifications actuelles des troubles mentaux", rappelle Gérard Sebaoun, reprenant pour la tentative de définition médicale, la position prise par l'Académie de médecine en 2016 (voir notre article).
- **Abaisser le taux d'IPP à 10%**  
 Pour ce "syndrome d'adaptation protéiforme, dont la symptomatologie change au fur et à mesure que les organisations changent", décrit Marie Pezé psychologue et psychanalyste, **initiatrice de la première consultation "Souffrance au travail" au centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre**, la mission privilégie donc la voie parallèle de la reconnaissance, au cas par cas devant les CRRMP. Gérard Sebaoun suggère d'expérimenter, "pour une durée limitée", un changement majeur : abaisser le taux d'IPP (incapacité permanente partielle) à 10 %, alors qu'une IPP prévisible de 25 % est pour l'instant nécessaire pour que l'assurance-maladie transmette les demandes reçues au CRRMP. Lors des auditions, Michel Debout, professeur de médecine légale et de droit de la santé, a indiqué, écrit le rapport, "que le taux d'IPP reconnu pour les troubles psycho-anxiolytiques est généralement de 20 %". Cet abaissement du taux d'IPP est proposé de façon récurrente et depuis longtemps par plusieurs députés proches de Gérard Sebaoun. À commencer par celui qu'il soutient pour la présidentielle, Benoît Hamon, qui voudrait d'ailleurs complètement supprimer ce filtre (voir notre article). "Pourquoi 10 % ? On peut en discuter. D'abord parce que c'est nettement moins que 25 %", déclare Gérard Sebaoun.
- **Surcharge des CRRMP**  
 Sans répondre à ce problème, le député rapporteur n'ignore pas qu'"abaisser ou supprimer ce taux pour les seules maladies psychiques serait inéquitable", écrit-il dans son rapport. D'autant que, selon les chiffres de la CnamTS, les mailles du filet ne seraient peut-être pas aussi étroites : 40 % des demandes de reconnaissance pour les maladies psychiques sont transmises aux CRRMP, "c'est beaucoup plus que pour les autres pathologies, où on est plutôt à 10 %", indique Marine Jeantet. Gérard Sebaoun n'évacue pas non plus les difficultés logistiques que cela pourrait poser, et indique donc qu'il faudrait "améliorer considérablement les moyens des CRRMP", en allant jusqu'à "dédoubler les plus chargés". La directrice des risques professionnels ne peut pas chiffrer précisément les impacts d'un abaissement à 10 %, mais elle a fait le calcul avec un taux supprimé : "cela multiplierait par 10 le nombre de dossiers à examiner en CRRMP, soit environ 9 000 dossiers supplémentaires par an", avec "36 000 enquêtes de terrain en plus" pour les CPAM, avant même que le dossier arrive en CRRMP. Au final, "à moyen constants", on arriverait à environ 4 ans entre la demande initiale et la décision.

- **Risque financier**

Enlever le filtre du taux à l'entrée ne signifie pas pour autant le supprimer in fine. Obtenir la reconnaissance en maladie professionnelle n'est pas que symbolique, cela déclenche une indemnisation, sous la forme d'une indemnité en capital (si le taux définitif est inférieur à 10%) ou d'une rente calculée en fonction du taux d'incapacité et du salaire annuel antérieur. Celui qui est victime d'un burn-out, et est pris en charge en invalidité tout au long de son parcours de demande, peut ainsi, lorsque son burn-out est finalement reconnu comme maladie professionnelle, se retrouver en difficulté financière, avec une rente très faible, voire uniquement un petit pécule. Marie Pezé fait pourtant partie de ceux qui ont alerté la mission sur ce risque : "Ils ne savent pas que, s'ils sont reconnus et qu'ils ne récupèrent pas, qu'ils ne peuvent pas retourner au travail, il n'est plus possible de mettre en route l'invalidité 2e catégorie qui leur permettrait pourtant d'être à l'abri financièrement". *Source : Editions législatives.*