

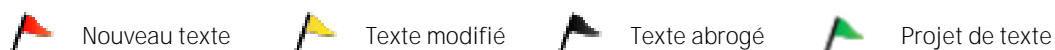
Veille réglementaire

Sécurité

BULLETIN DE JUIN 2017

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	3
3	JURISPRUDENCE	6
4	DIVERS	14

Légende



Mentions légales

© byNovallia

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 Equipements de travail

Machines, matériels, installations

Avis du 20 juin 2017 concernant l'application de la directive 2001/95/CE relative à la sécurité générale des produits

[Lien vers le texte](#)

JORF 0143 du 20 juin 2017



- Cet avis comporte les références des normes nationales non obligatoires transposant les normes européennes dont la Commission européenne a publié les références au Journal officiel de l'Union européenne en application de l'article 4 de la directive 2001/95/CE.

2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE

2.1 Aménagement des locaux

Prévention des incendies et explosions

Communication du 09 juin 2017 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/34/UE relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant les appareils et les systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles

[Lien vers le texte](#)

JOUE du 09 juin 2017 C183/1



- Cette communication publie les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/34/UE.
- Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.

2.2 Equipements de travail

Machines, matériels, installations

Communication du 09 juin 2017 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2006/42/CE relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE

[Lien vers le texte](#)

JOUE du 09 juin 2017 C183/14



- Cette communication donne la liste des titres et références des normes harmonisées dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2006/42 du 17 mai 2006 relative aux machines.
- Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.

2.3 Produits et substances

Agents chimiques

Résumé des décisions du 01 juin 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)**

[Lien vers le texte](#)

JOUE du 01 juin 2017 C174/4



- 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 d'ammonium.

Résumé des décisions du 07 juin 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)**

[Lien vers le texte](#)

JOUE du 07 juin 2017 C179/5



- 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.







Résumé des décisions du 14 juin 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)**


[Lien vers le texte](#)


JOUE du 14 juin 2017 C188/3



- 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.

<p>Résumé des décisions du 14 juin 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> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Lien vers le texte</p> <p>JOUE du 14 juin 2017 C188/4</p>	
<p>Résumé des décisions du 14 juin 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> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Lien vers le texte</p> <p>JOUE du 14 juin 2017 C188/5</p>	
<p>Résumé des décisions du 14 juin 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> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Lien vers le texte</p> <p>JOUE du 14 juin 2017 C188/6</p>	
<p>Résumé des décisions du 14 juin 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> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Lien vers le texte</p> <p>JOUE du 14 juin 2017 C188/7</p>	
<p>Résumé des décisions du 14 juin 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> <ul style="list-style-type: none"> • Ce texte résume les décisions d'octroi d'autorisation de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou d'utilisation du 1,2-dichloroéthane. 	<p>Lien vers le texte</p> <p>JOUE du 14 juin 2017 C188/8</p>	
<p>Résumé des décisions du 20 juin 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> <ul style="list-style-type: none"> • 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 potassium. 	<p>Lien vers le texte</p> <p>JOUE du 20 juin 2017 C196/3</p>	

Texte modifié	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 XIV : Liste des substances soumises à autorisation	
Texte modificateur	Règlement 2017/999 du 13 juin 2017 (Lien vers le texte - JOUE du 14 juin 2017 L150/7)	
Champ d'application	Substances soumises à autorisation	
Contenu de la modification	L'annexe XIV, relative à la liste des substances soumises à autorisation du règlement 1907/2006 est modifiée. 12 substances sont ajoutées à la liste.	

Texte modifié	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	
Texte modificateur	Règlement 2017/1000 du 13 juin 2017 (Lien vers le texte - JOUE du 14 juin 2017 L150/14)	
Champ d'application	Substances, mélanges, articles dangereux	
Contenu de la modification	Une entrée sur l'Acide pentadécafluorooctanoïque (PFOA) est ajoutée.	

3 JURISPRUDENCE

3.1 Généralités

Accident de travail et maladie professionnelle

Un salarié inapte ne peut pas demander à être reclassé sur les activités d'un stagiaire

[Lien vers la source](#)

Cass. 11 mai 2017, n° 16-12.191

- Un salarié est licencié pour inaptitude physique. Il soutient que des stagiaires ont été recrutés pour réaliser des tâches qu'il pouvait exécuter. L'obligation de reclassement a-t-elle bien été respectée ? Oui, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 11 mai.
- Un chauffeur poids lourd est victime d'un accident du travail. Il est placé en invalidité de catégorie deux. Son médecin du travail le déclare inapte à toute activité de manutention ou effort physique. L'employeur envoie trois courriers - l'un aux différents services de l'entreprise, les deux autres aux services du groupe - afin de trouver un reclassement pour l'ancien chauffeur. "Il conviendrait d'envisager d'affecter M. X... sur un poste administratif de gardiennage ou de vidéo-surveillance, précise le courrier. [...] en cas de besoin, et si acceptation de proposition de reclassement, les frais éventuels de formation et d'aménagement de poste seraient pris en charge par Forclum Ile-de-France Melun." Réponses négatives. Le salarié est licencié pour inaptitude.
- Peu convaincu par la loyauté des recherches de reclassement, le salarié conteste son licenciement. Les stagiaires recrutés juste avant son licenciement, affirme-t-il, effectuent des tâches administratives. Un travail qu'il aurait pu lui-même effectuer, puisque ces activités de bureaux étaient compatibles avec son état de santé. La société se défend : elle a effectué toutes les démarches nécessaires au reclassement, "en dépit de restrictions médicales conséquentes".

- **Les stagiaires ne sont pas des salariés de l'entreprise**

Le conseil de prud'hommes déboute le salarié de sa demande de nullité du licenciement pour absence de cause réelle et sérieuse. La cour d'appel saisie de l'affaire observe le registre des entrées et sorties du personnel, ainsi que les fiches de poste des stagiaires. Elle constate l'existence de "missions ponctuelles, variant d'une semaine à un mois". Impossible pour l'ex-chauffeur poids lourd de soutenir que ces tâches – même si elles répondent à sa situation médicale – constituent un poste sur lequel il aurait pu être reclassé. La cour conclut au respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Le même raisonnement est suivi par la Cour de cassation. Elle affirme que "ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci". *Source : Editions législatives.*

Reclassement pour inaptitude : l'employeur peut convoquer les DP par courriel

[Lien vers la source](#)

Cass. 23 mai 2017, n° 15-24.713

- L'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de proposer un reclassement au salarié inapte. La convocation des délégués dans ce cadre peut prendre n'importe quelle forme, affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 23 mai 2017.
- Victime d'un accident du travail, un chauffeur poids lourd est déclaré inapte à son poste. Afin d'envisager son reclassement, son employeur organise une réunion extraordinaire des délégués du personnel (DP). Durant cette séance, seuls quatre délégués sur sept sont présents. Licencié pour inaptitude, le salarié conteste son licenciement devant les prud'hommes. Selon lui, la convocation des DP par l'employeur était irrégulière, de sorte qu'elle équivalait à une absence de consultation.

- **Consultation irrégulière : 40 000 € d'indemnités**

Pour rappel, l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte impose à l'employeur de consulter les DP (article L. 1226-10 du code du travail). Ces derniers doivent donner leur avis concernant la proposition de reclassement que l'employeur souhaite soumettre au salarié.

Remarque : La loi travail a étendu cette obligation de consultation. Réservée aux cas d'inaptitude d'origine professionnelle, elle doit désormais être mise en œuvre également lors d'une inaptitude d'origine non professionnelle.

Dans l'affaire examinée par la Cour de cassation le 23 mai, la question portait sur la convocation des DP en vue d'examiner la proposition de reclassement. Les sept délégués avaient-ils valablement été convoqués par l'employeur ? Devant les juges, l'entreprise fournit deux lettres recommandées prouvant la convocation de deux des DP absents. Le dernier DP avait, lui, été convoqué par l'employeur par e-mail.

Selon la cour d'appel de Bordeaux, un message électronique ne constitue pas une convocation en bonne et due forme. L'employeur, qui ne justifiait avoir régulièrement convoqué que six délégués sur sept, est condamné en appel à payer au salarié

40 000 € d'indemnités.

- **Pas de précision dans la loi**

La Cour de cassation n'est pas du même avis. Pour casser l'arrêt, elle applique à la lettre l'article L. 1226-10 du code du travail. Ce dernier impose que la proposition de reclassement du salarié "prenne en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise". Nulle exigence de forme s'agissant de la convocation des DP. Par conséquent, la Cour l'affirme : la convocation des délégués du personnel par voie électronique satisfait aux exigences du code du travail. *Source : Editions législatives.*

L'Exemple de faute caractérisée : utilisation d'une machine non conforme aux normes de sécurité

[Lien vers la source](#)

Cass. crim. 19 avr. 2017, n° 16-81.395

- **En ne s'assurant pas de la conformité des machines et de la mise en place des protections, le directeur de l'usine a commis une violation manifestement délibérée de l'obligation de sécurité. La Cour de cassation confirme la condamnation pour blessures involontaires.**

- Une salariée, alors qu'elle enlevait des résidus de mousse sur la partie supérieure d'une presse et que le plateau était sorti, a vu la machine se mettre brutalement en marche et lui écraser les mains. Elle a subi une ITT de 210 jours et a dû être amputée d'un doigt. La société et le directeur de l'usine, qui n'avait pas consenti de délégation de pouvoirs, sont condamnés pour blessures involontaires. Seul ce dernier se pourvoit en cassation. L'accident s'expliquait essentiellement par la non-conformité de la presse. Ainsi une descente de la presse sans action volontaire de l'opérateur était susceptible de se produire. De la même manière, la machine ne disposait pas de bouton d'arrêt d'urgence permettant de faire remonter la presse en position haute, ce qui aurait pu permettre de réduire les conséquences de l'accident. Ou, encore, les collerettes de protection des boutons de mise en marche de la machine, qui avaient pour vocation d'empêcher une mise en marche accidentelle, avaient depuis longtemps été supprimées.

- **"Manquement grossier à la prudence"**

De tels manquements étaient contraires à un certain nombre de dispositions du code du travail :

article L 4321-1 : "Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements destinés à recevoir des travailleurs sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection" ;

article R 4322-1 : "Les équipements de travail et moyens de protection, quelle que soit leur utilisateur, sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions" ;

article R 4323-14 : "Le montage et le démontage des équipements de travail sont réalisés de façon sûre, en respectant les instructions du fabricant. La remise en service d'un équipement de travail après une opération de maintenance ayant nécessité le démontage des dispositifs de protection est précédée d'un essai permettant de vérifier que ces dispositifs sont en place et fonctionnent correctement".

Le nombre des dispositions méconnues était donc important, à tel point que les juges du fond ont pu parler de "manquement grossier à la prudence", et que c'est sur le fondement d'une faute de violation manifestement délibérée d'une l'obligation particulière de sécurité que le directeur avait été condamné. Les juges avaient, par ailleurs, refusé de tenir compte du fait que **l'obligation de vérification trimestrielle de la presse par la Socotec avait été respectée ou que le prévenu n'était en poste** que depuis six semaines.

- **Le directeur de l'usine alléguait une faute de la victime**

Le directeur invoquait plusieurs moyens pour obtenir la cassation de sa condamnation. Il alléguait une faute de la victime, mais celle-ci ne peut exonérer le chef d'entreprise que si elle a été la cause unique de l'accident ; ce qui ne pouvait pas être le cas, en l'espèce, étant donné les nombreux manquements à la sécurité qui avaient été relevés. De même, il estimait que les conditions de la faute délibérée n'avaient pas été démontrées. Sur ce point, on peut noter que la chambre criminelle s'est fondée sur une faute caractérisée pour confirmer la condamnation du prévenu. *Source : Editions législatives*

Arrêts maladie après un accident du travail : la protection contre le licenciement continue de s'appliquer

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 26 avr. 2017, n°16-12.295

- Lorsque le salarié victime d'un accident du travail n'a pas été soumis à une visite de reprise à l'issue des arrêts maladie qui ont succédé à l'arrêt de travail pour accident du travail, le salarié reste protégé contre le licenciement.
Au cours des périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou la maladie, de maintenir le contrat (C. trav., art. L. 1226-9).
Mais cette protection contre le licenciement s'applique-t-elle pendant l'arrêt de travail pour maladie qui a succédé à l'arrêt de travail pour accident du travail ? Oui, répond la Cour de cassation dès lors qu'il n'y a pas eu de visite de reprise. Ainsi, le licenciement prononcé en raison des absences répétées et prolongées rendant impossible le maintien du contrat de travail est frappé de nullité si le salarié, victime d'un accident du travail, n'a pas été soumis à une visite de reprise à l'issue des arrêts de travail successifs et continus intervenus postérieurement à cet accident.
- **Remarque** : il demeure possible à notre avis de licencier un salarié, victime d'un accident du travail, pendant l'arrêt de travail, en raison de la perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise résultant de son absence prolongée rendant nécessaire son remplacement mais c'est à la condition que l'employeur justifie que ce motif rend impossible le maintien de son contrat et qu'il le précise dans la lettre de licenciement. *Source : Editions législatives.*

Licenciement du salarié absent pour maladie : le service désorganisé doit être essentiel à l'entreprise

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 23 mai 2017, n° 14-11.929

- Lorsqu'un salarié est trop souvent absent pour cause de maladie, la jurisprudence permet à l'employeur de le licencier, sous certaines conditions, notamment lorsque cela désorganise l'entreprise. Mais attention, le service désorganisé par l'absence doit être essentiel à l'entreprise.
- Licencier un salarié pour des motifs liés à sa santé, c'est interdit. L'état de santé est l'un des 25 critères de discriminations prohibés par l'article L. 1132-1 du code du travail. Pourtant, la jurisprudence a admis une exception à ce principe. L'employeur est autorisé à licencier un salarié si ses absences prolongées ou répétées pour des raisons de santé entraînent une désorganisation de l'entreprise. Les perturbations causées par les absences doivent rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié. Le licenciement sera alors fondé non pas sur l'état de santé du salarié, mais sur la situation objective de l'entreprise, confrontée à la nécessité de recruter.

Dans un arrêt rendu le 23 mai 2017, la Cour de cassation clarifie les règles à appliquer lorsque la désorganisation touche seulement le service dans lequel exerce le salarié.

- **Une absence de plus de sept mois**

Le licenciement est justifié si la désorganisation touche l'entreprise dans son ensemble. La jurisprudence récente de la Cour de cassation abonde dans ce sens. Elle casse les arrêts de cour d'appel lorsque ces derniers ne relèvent qu'une désorganisation du service et non de l'entreprise (arrêt du 13 mai 2015 ; arrêt du 1er février 2017).

La lecture de l'arrêt du 23 mai fait apparaître une nouvelle subtilité. Les juges ne doivent pas seulement constater la perturbation d'un seul service pour invalider le licenciement. Ils doivent vérifier si ce service a un caractère essentiel dans l'entreprise. Cette solution implique que si un service essentiel de l'entreprise est désorganisé, les juges pourront dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, la cour d'appel de Paris avait rejeté la demande d'une salariée en dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges avaient constaté une perturbation du service de prospection et de fidélisation de la clientèle dans lequel exerçait la salariée, absente fréquemment pour des raisons de santé. Une absence de plus de sept mois au moment du licenciement était notamment relevée. "La cour d'appel a privé sa décision de base légale" affirme la Cour de cassation. Les juges auraient du constater le caractère essentiel du service dans l'entreprise.

- **Qu'est-ce qu'un service essentiel à l'entreprise ?**

La Cour de cassation avait déjà fait allusion à la notion de caractère essentiel du service. Par exemple, en février 2008, elle avait validé le licenciement d'un conseiller commercial, la nature de ses fonctions "imposant un apprentissage spécifique de la technique de vente et une formation sur le terrain rendant impossible le recours au travail intérimaire" (arrêt du 6 février 2008). De même en septembre 2009, la Cour a validé le licenciement d'une salariée embauchée au service de la paie : ce service est estimé "essentiel dans le fonctionnement d'une entreprise" (arrêt du 16 septembre 2009). *Source : Editions législatives.*

Licenciement pour inaptitude : les indemnités ne se cumulent pas

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 23 mai 2017, n°16-10.580

- Le code du travail octroie des indemnités au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Une autre indemnité est prévue pour le salarié inapte, en cas d'irrégularité dans sa procédure de reclassement. Mais l'employeur ne peut être condamné à payer ces deux indemnités.
- À la suite de ce qui ressemble à un burn-out, la standardiste d'un cabinet notarial est déclarée inapte à son poste par son médecin du travail. Le notaire la licencie sans prendre la peine de consulter les délégués du personnel sur son éventuel reclassement. Dans la lettre de licenciement, cet employeur se borne à "constater la rupture du contrat de travail" sans motiver le licenciement. Devant la cour d'appel de Paris, l'employeur est doublement sanctionné.
- **18 mois de salaire à verser**
En premier lieu, la cour d'appel constate le défaut de consultation des délégués du personnel concernant le reclassement de la salariée inapte. Cette irrégularité ouvre droit à une indemnité au minimum égale à 12 mois de salaire (*article L. 1226-15 du code du travail*). A ce titre, l'entreprise est donc condamnée à payer plus de 30 000 euros à son ancienne salariée. Mais les juges ne s'arrêtent pas là. En second lieu, la cour condamne l'employeur pour défaut de motivation de la lettre de licenciement. L'entreprise est contrainte de verser six mois de salaire - soit plus de 15 000 euros - pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (*article L. 1235-3 du code du travail*).
- **Le préjudice ne peut être indemnisé deux fois**
La Cour de cassation censure cette double indemnité. "L'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité". Accorder deux indemnités reviendrait en effet à réparer deux fois un même préjudice. Les juges doivent seulement appliquer la sanction prévue pour irrégularité de la procédure de reclassement suite à une inaptitude (*article L. 1226-15 du code du travail*), qui correspond au minimum à 12 mois de salaire. C'est cette unique indemnité qui s'appliquera, quel que soit le nombre d'irrégularités commises par l'employeur lors du licenciement pour inaptitude.
- L'indemnité de 12 mois de salaire peut – c'est d'ailleurs le cas dans l'arrêt du 23 mai – se cumuler avec les indemnités prévues à l'article L. 1226-14 du code du travail (dues en principe en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle) :
 - L'indemnité compensatrice, correspondant au montant de l'indemnité de préavis ;
 - L'indemnité spéciale de licenciement, correspondant (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) au double de l'indemnité de licenciement. *Source : Editions législatives.*

CHSCT

Pour une expertise CHSCT antérieure à la loi travail : l'employeur doit toujours payer

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 31 mai 2017, n° 16-16.949

- Pour le Cour de cassation, la protection de la santé des travailleurs prime sur le droit de propriété de l'employeur. Les juges justifient ainsi la conformité, au regard du droit européen, de leur jurisprudence mettant à la charge de l'employeur les frais des expertises CHSCT décidées avant la loi travail.
- Pour les recours à expertise décidés avant l'entrée en vigueur de la loi travail, la Cour de cassation n'entend pas revenir sur sa jurisprudence mettant les frais de l'expertise à la charge de l'employeur, y compris en cas d'annulation ultérieure de la délibération du CHSCT. De quoi rassurer, pour les contentieux encore en cours, CHSCT et cabinets d'expertise.
- **Expertise CHSCT : une nouvelle procédure devant le juge**
En réaction à la censure partielle de l'article L. 4614-13 du code du travail, la loi travail du 8 août 2016 a complètement revu la procédure de contestation des expertises CHSCT. Dorénavant, l'employeur peut saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT (qu'il s'agisse de contester la nécessité, le coût, l'étendue, le délai, la désignation de l'expert). Le juge dispose ensuite de 10 jours pour statuer en référés, en premier et dernier ressort (autrement dit, il n'y a pas d'appel).
Si les frais d'expertise restent, en principe, à la charge de l'employeur, l'expert doit rembourser les sommes qu'il a perçues dans le cas où la décision de l'instance consultative est annulée définitivement. Ces frais peuvent, le cas échéant, être pris en charge par le comité d'entreprise au titre de son budget de fonctionnement (articles L. 4614-13 dans sa nouvelle version et L. 2325-41-1 du code du travail).
À noter également : l'employeur a maintenant la faculté de contester uniquement le coût final de l'expertise, dans un délai de 15

jours à compter de la date à laquelle il en a été informé (article L. 4614-13-1 du code du travail).

- **La jurisprudence sociale, contraire au droit européen ?**

Le 9 juillet 2012, le CHSCT d'un fabricant de matériel de manutention décide, au fondement d'un risque grave, de recourir au cabinet d'expertise Emergences. Après un premier contentieux ayant abouti en novembre 2013 à la conclusion que l'expertise CHSCT n'était pas justifiée, le cabinet Emergences rend tout de même ses conclusions et fait parvenir quelques jours plus tard à l'employeur ses notes d'honoraires. L'employeur refuse de payer, ce qui donne lieu à un nouveau contentieux et *in fine* à un pourvoi déposé le 4 mai 2017 devant la Cour de cassation.

Rappelons que par un arrêt rendu le 15 mars 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé, malgré la décision du Conseil constitutionnel et pour les expertises CHSCT votées avant la loi travail, de maintenir sa jurisprudence mettant dans tous les cas les honoraires de l'expert à la charge de l'entreprise. Mais côté patronal, le pourvoi soulève ici la question de la conformité de la jurisprudence de la Cour de cassation au droit européen. Il est mis en avant l'article 6.1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme. Afin de garantir le droit à un recours juridictionnel effectif et à un procès équitable garantis par le droit européen, il est demandé à la Haute cour d'abandonner sa jurisprudence traditionnelle y compris pour les contentieux engagés avant l'entrée en vigueur de la loi travail.

- **La nécessité de préserver le droit à la vie prime**

Pour écarter la demande de la direction et imposer le paiement de l'expert CHSCT, la Cour de cassation dans sa décision du 31 mai 2017 met en avant deux autres textes européens, à savoir les articles 2 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme protégeant la santé et la vie des salariés en raison des risques liées à leur domaine d'activité professionnelle ou de leurs conditions matérielles de travail. "Prenant en considération (...) la nature des missions confiées au CHSCT, la chambre sociale a jugé que, si la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen du recours conduit à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours, ce qui justifie son abrogation par le Conseil constitutionnel, le caractère limité dans le temps de cette atteinte et la nécessité de protéger le droit à la vie et le droit au respect de la vie privée et familiale, (...) justifie le maintien de sa jurisprudence", expliquent les magistrats. En d'autres termes, si la Haute juridiction judiciaire ne nie pas le caractère anormal de l'obligation pour l'employeur de payer l'expert alors même qu'il a obtenu l'annulation de l'expertise, elle considère que l'impératif de protection de la santé des travailleurs doit l'emporter.

En cas de contentieux encore en cours et relatif à une expertise CHSCT votée avant l'entrée en vigueur de la loi travail, le droit applicable apparaît pleinement sécurisé. L'employeur reste dans tous les cas tenu de payer l'expert pour le travail accompli jusqu'à l'annulation définitive de la délibération du CHSCT. *Source : Editions législatives.*

Contrat de travail

En cas de litige, comment prouver les heures supplémentaires ?

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-24.822

- **Un planning précis non contredit par l'employeur suffit à prouver l'existence d'heures supplémentaires, même si l'employeur fait valoir qu'il n'avait jamais donné son accord pour que son salarié fasse ces heures supplémentaires.** Rappel des limites posées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

- **L'article L. 3171-4 du code du travail dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies,** telles les heures supplémentaires, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

- **Les éléments produits par le salarié doivent être suffisamment précis**

La Cour de cassation considère qu'il résulte de l'article L. 3171-4 du code du travail, que la preuve des heures de travail n'incombe spécialement à aucune des parties (Cass. soc., 3 juill. 1996, n° 93-41.645, n° 3114 PB). Salarié et employeur doivent donc apporter les éléments de preuve de nature à justifier les horaires effectivement réalisés. Le juge ne peut rejeter la prétention du salarié en se fondant sur l'insuffisance de preuve qu'il apporte. Le juge doit examiner les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir. Il forme alors sa conviction au vu de ces éléments, qu'il peut compléter par une demande d'instruction (Cass. soc., 16 mai 2000, n° 98-42.942, n° 2236 FS-PB). Les éléments produits par le salarié, à l'appui de sa demande, doivent être suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés, pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

- **La salariée donne un planning détaillé**

Dans l'affaire ayant abouti à l'arrêt du 26 avril 2017, une salariée avait produit devant les juges des fiches planning détaillées de chaque jour de la période litigieuse. Les éléments versés par la salariée établissaient qu'elle avait effectué de nombreuses

heures supplémentaires l'amenant à dépasser à plusieurs reprises les durées maximales journalière, hebdomadaire, ainsi que la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines.

- **L'employeur fait valoir l'absence de commande de sa part...**

Condamné en appel, l'employeur s'était pourvu en cassation. Il faisait valoir que seules les heures de travail réalisées sur commande de l'employeur, ou avec son accord préalable, caractérisent du temps de travail effectif permettant une rémunération au titre des heures supplémentaires. Or tel n'était pas le cas en l'espèce. L'employeur n'avait jamais donné son accord s'agissant de cette salariée. Peu importe pour la Cour de cassation.

- **... mais il ne contredit pas le planning de la salariée**

La production par le salarié d'un planning précis permettant d'étayer sa demande, sans que l'employeur n'apporte d'élément permettant de le contredire, suffit à prouver l'existence d'heures supplémentaires. Ainsi, la production par le salarié d'un planning précis permettant d'étayer sa demande, sans que l'employeur n'apporte d'élément permettant de le contredire, suffit, comme en l'espèce, à prouver l'existence d'heures supplémentaires.

- **Le salarié doit produire des éléments précis : autres exemples dans la jurisprudence**

Un simple décompte manuscrit des horaires, rédigé par le salarié, suffit à étayer une demande en paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires (Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-40.928, n° 2249 FP-PBR).

Tel est également le cas de tableaux établis par le salarié mentionnant jour par jour les heures de travail effectuées.

Tel est aussi le cas lorsque les éléments apportés permettent de justifier de l'existence d'un dépassement d'horaire, sans pour autant déterminer avec précision le volume horaire exactement accompli (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 09-42.672).

- **Les limites posées par la Cour de cassation**

La Cour de cassation a néanmoins jugé que le salarié n'apportait pas d'éléments pertinents de nature à étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires dans plusieurs cas.

C'est par exemple le cas lorsque le salarié produit un document comportant des erreurs manifestes et grossières tendant à ôter toute fiabilité et toute crédibilité aux décomptes censés justifier des horaires de travail réellement effectués (Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-26.360).

Mais aussi lorsqu'il présente un relevé global des heures supplémentaires, présentées par année de travail, approximatif et ne comportant aucune information sur les jours et les horaires effectués (Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-26.084).

Ou encore s'il produit un récapitulatif des heures supposées accomplies sans que le document ait été soumis à l'employeur, des livres d'or remplis par les stagiaires lors des formations ainsi que des attestations de personnes conviées aux soirées organisées par l'employeur (Cass. soc., 18 mars 2014, n° 12-22.147).

Rappelons enfin que lorsque le salarié ne produit pas à l'appui de sa demande des éléments de preuve suffisamment précis quant aux heures de travail prétendument effectuées, l'employeur, ne pouvant y répondre, n'est pas soumis aux exigences de preuve de l'article L. 3171-4 du code du travail. Tel est le cas lorsque le salarié se limite à produire un relevé manuscrit ne comportant aucune information sur les jours et les horaires effectués (Cass. soc., 1er déc. 2015, n° 14-15.077). *Source : Editions législatives.*

3.2 Facteurs humains

Durée de travail

Repos hebdomadaire : les sous-traitants ne bénéficient pas automatiquement de la dérogation

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-10.109

- La dérogation accordée aux entreprises de transport ferroviaire, de donner le repos hebdomadaire par roulement pour ses salariés, ne bénéficie pas automatiquement aux entreprises sous-traitantes. Exemple avec une entreprise sous-traitant pour Eurostar.
- Le travail par roulement consiste à attribuer des journées de repos hebdomadaire différentes à des salariés ou des équipes de salariés exerçant la même activité. Cette dérogation permanente est de droit, sans autorisation préalable, pour certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public. Ces établissements peuvent, de droit, déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement (C. trav., art. L. 3132-12). Les secteurs d'activité concernés sont fixés par décret (C. trav., art. R. 3132-5 et R. 3132-6).
- **Repos hebdomadaire par roulement dans le transport ferroviaire**
Aux termes des dispositions de l'article R. 3132-5 du code du travail, les entreprises de transport ferroviaire sont admises, en application de l'article L. 3132-12 du code du travail, à donner le repos hebdomadaire par roulement pour les salariés employés aux travaux ou activités suivants : conduite des trains et accompagnement dans les trains, activités liées aux horaires de transports et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels, activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.
- **Steward, sous-traitant pour Eurostar**
Dans l'affaire ayant abouti à l'arrêt du 11 mai 2017, un salarié avait été engagé en octobre 2009 par une société de services, sous-traitante d'une entreprise de transport ferroviaire, en qualité de steward. Cette société assurait, en qualité de sous-traitante de la société Eurostar, la gestion d'un salon d'accueil au sein de la Gare du Nord. La gestion de ce salon consistait à rendre agréable et confortable l'attente des seuls passagers munis de billet "Business Premier", en offrant à ceux-ci des collations, en mettant à leur disposition des journaux et en les informant des éventuels retards de trains.
- **La société sous-traitante donne des repos par roulement**
 La société revendiquait le bénéfice du régime de la dérogation de plein droit instituée à l'article L 3132-12 du code du travail. Elle soutenait que son activité, quand bien même elle s'adressait à une partie seulement de la clientèle Eurostar, s'inscrivait toutefois dans le prolongement de l'activité de transport ferroviaire assurée par la société Eurostar dès lors qu'elle lui sous-traitait l'accueil de voyageurs dans l'attente de leur train. Elle estimait, par conséquent, bénéficier d'une telle dérogation au titre de chacune des activités visées par le décret pris en application de cet article : sur l'activité liée au transport ferroviaire, sur l'activité touristique, sur l'activité de restauration et sur l'activité de presse.
- **Non-respect du repos dominical ?**
 Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes notamment en dommages-intérêts pour non-respect du repos dominical. Pour le salarié, le bénéfice de la dérogation de droit au repos dominical ne devait être accordé qu'aux entreprises exerçant, à titre principal, l'une des activités énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail. Le fait qu'une société de transport ferroviaire sous-traite une partie de son activité n'est pas de nature à faire automatiquement bénéficier la société sous-traitante de la dérogation prévue à l'article L. 3132-12 du code du travail.
 Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect du repos dominical, la cour d'appel avait retenu que cette activité, quand bien même elle s'adressait à une partie **seulement de la clientèle d'Eurostar, s'inscrivait dans le** prolongement de l'activité de transport ferroviaire assurée par la société Eurostar dès lors qu'elle sous-traitait à la société de services l'accueil des voyageurs dans l'attente de leur train et que, ce faisant, cette société assurait une activité de garde de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens au sens de l'article R. 3132-5 du code du travail dans ses dispositions relatives aux entreprises de transports ferroviaires, cette activité à elle seule ouvrant droit à la dérogation permanente de plein droit prévue par cet article.
- **La Cour de cassation donne raison au salarié**
La solution retenue par les juges d'appel est censurée par la Cour de cassation qui énonce que le bénéfice de la dérogation prévue par l'article L. 3132-12 du code du travail et l'article R. 3132-5 du code du travail dans sa rédaction alors applicable est réservé aux entreprises de transport ferroviaire. Les dispositions des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail sont **d'interprétation stricte** : une société de service, sous-traitante d'une entreprise de transport ferroviaire, n'est pas une entreprise

de transport ferroviaire. Les activités de la société de service, sous-traitante d'Eurostar, ne rentrent pas dans les activités listées par l'article R. 3132-5 (conduite des trains et accompagnement dans les trains, activités liées aux horaires de transports...).

Source : Editions législatives.

Harcèlement

Harcèlement sexuel : la victime peut obtenir une double réparation

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300

- En 2012, la Cour de cassation avait considéré que les obligations résultant des articles L. 1152-4 (imposant à l'employeur de prévenir les actes de harcèlement moral) et L. 1152-1 (interdisant le harcèlement moral) du code du travail sont distinctes. Ainsi, la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 15-19.300).

Elle applique aujourd'hui cette solution au harcèlement sexuel, reprenant exactement la même formulation: "les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques".

Ainsi, le salarié victime de harcèlement sexuel peut cumuler une réparation au titre du préjudice physique et moral résultant du harcèlement sexuel lui-même, et une réparation résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention de ces agissements. A condition, bien entendu, qu'il puisse démontrer l'existence de ces différents préjudices.

Autre précision apportée par cette décision : "un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel".

- **Remarque** : en effet, selon l'article L. 1153-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :
 - Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
 - Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Ainsi, contrairement au harcèlement moral, le harcèlement sexuel peut-être constitué même en l'absence de répétition de l'agissement incriminé. Source : Editions législatives.

La déloyauté de l'employeur est-elle synonyme de harcèlement moral ?

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-13.437

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 17 mai, 2017, n° 15-25.974

- Intimidations, pressions, humiliations, mises à l'écart, ton agressif, complot... Dans tous les cas, l'employeur qui use de **manœuvres déloyales sera condamné. Peut-on pour autant retenir le harcèlement moral ?** Exemples avec deux arrêts.
- Dans la première affaire, un salarié est en arrêt de travail suite à **une exposition à l'amiante sans protection, ni information spécifique pendant un chantier de plusieurs semaines. Pendant cet arrêt, l'employeur recourt à plusieurs manœuvres d'intimidation (visites à domicile et appels téléphoniques) pour contraindre le salarié à reprendre son travail.** Si les juges ne retiennent pas le harcèlement moral, ils estiment que l'employeur a eu un comportement déloyal justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts.
- Dans la seconde affaire, une salariée est victime de mises à l'écart. L'employeur emploie à son égard un ton agressif et humiliant et souhaite son licenciement pour faute grave. Pour sa défense, la salariée produit des échanges de mails et des attestations de salariés. Elle apporte également des documents médicaux, ainsi que l'avis d'inaptitude définitive émis par le médecin du travail. L'avis précise que l'inaptitude a pour origine l'état dépressif de la salariée dû aux agissements de l'employeur.
- L'employeur admet avoir sollicité des attestations pour initier **une procédure disciplinaire. Mais il estime que ces manœuvres, certes déloyales, constituent un fait unique et ne peuvent en aucun cas être considérées comme un harcèlement moral. De leur côté, les juges considèrent que ces manœuvres caractérisent non seulement une démarche déloyale mais aussi un harcèlement moral.** Elles avaient bien pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel de la salariée. Source : Editions législatives.

4 DIVERS

4.1 Produits et substances

Agents chimiques

<p>Les tests REACH doivent être conformes aux bonnes pratiques de laboratoires</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ECHA rappelle aux déclarants que tous les tests toxicologiques et écotoxicologiques doivent être réalisés en conformité avec les Bonnes Pratiques de Laboratoires (BPL). 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Des présentations sur les différentes phases de REACH désormais disponibles en ligne pour vous aider dans vos activités de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles expliquent les six phases de la feuille de route REACH 2018 et peuvent être utilisées par les formateurs et consultants pour informer sur ces différentes phases menant à un enregistrement réussi pour le 31 mai 2018. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>La traduction de la présentation sur l'approche pour une utilisation en toute sécurité des mélanges désormais disponible</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les « Downstream Users of Chemicals Co-ordination group » a créé un ensemble de présentations résumant les principaux principes de leur approche « ascendante » pour dériver et communiquer les informations sur l'utilisation en toute sécurité des mélanges par les travailleurs. • Le matériel est destiné à soutenir les associations nationales lors de la formation de leurs membres et est disponible dans huit langues de l'UE. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>REACH 2018 - Aide pratique pour préparer votre enregistrement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Huit nouveaux exemples illustratifs vous guident vers l'enregistrement de vos substances avant le 31 mai 2018. Les documents, disponibles dans 23 langues de l'UE, illustrent les situations auxquelles vous pouvez faire face lors de la préparation de votre enregistrement REACH. Ils complètent les conseils pratiques fournis dans la page REACH 2018. Quatre nouveaux tutoriels vidéo sont également disponibles en anglais afin de vous aider à gérer IUCLID et à préparer votre dossier technique. De plus amples information sont disponibles dans la news item de l'ECHA et sur la page dédiée aux exemples pratiques. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>De nouvelles questions et réponses sur les restrictions</p> <ul style="list-style-type: none"> • En collaboration avec la Commission Européenne, l'ECHA a préparé plusieurs nouvelles Q&A relatives aux restrictions, que ce soit des Q&A applicables à plusieurs entrées de la liste des restrictions ou des Q&A spécifiques à certaines entrées. Les Q&A plus spécifiques concernent les entrées 20, 23, 43 et 51-52 de l'annexe XVII de REACH. Ces Q&A ont pour objectif d'informer les parties prenantes et aider les autorités de contrôle à mettre en œuvre les dispositions relatives à ces restrictions spécifiques. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>De nouvelles substances évaluées par les autorités</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>

<p>Le Comité des États Membres a convenu à l'unanimité de l'identification en tant que substances extrêmement préoccupantes (SVHC) du bisphénol A et du PFHxS et de ses sels</p>	<p style="text-align: right;">Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> Le Comité des États Membres (MSC) a appuyé la proposition de la France visant à identifier le bisphénol A (BPA) en tant que substance extrêmement préoccupante en raison de ses propriétés perturbatrices endocriniennes qui causent de probables effets sérieux sur la santé humaine. Le Comité a également accepté d'identifier la substance PFHxS en tant que SVHC. L'ECHA inclura le PFHxS dans la liste candidate et mettra à jour l'entrée actuelle pour le BPA d'ici la fin juin 2017. Les entreprises peuvent avoir des obligations légales à l'égard de ces substances lors de la publication de la mise à jour de la liste candidate. 	
<p>De nouveaux avis du RAC et du SEAC disponibles</p>	<p style="text-align: right;">Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> Les avis consolidés des Comité d'Evaluation des Risques (RAC) et d'Analyse Socio-économique (SEAC) pour l'utilisation des trois substances sont disponibles sur le site de l'ECHA : <ul style="list-style-type: none"> une utilisation du trioxyde de chrome par Euro Cryospace France; une utilisation du 1,2-dichloroéthane (EDC) par Akzo Nobel Chemicals SpA; et deux utilisations du 1,2-dichloroéthane (EDC) par ORGAPHARM. 	
<p>Le RAC propose de classer le dioxyde de titane comme potentiellement cancérigène par inhalation</p>	<p style="text-align: right;">Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> Le Comité d'Evaluation des Risques (RAC) de l'ECHA a conclu que les preuves scientifiques disponibles répondent aux critères énoncés dans le règlement CLP pour classer le dioxyde de titane comme une substance soupçonnée de causer un cancer par inhalation. L'avis sera formellement adopté plus tard par procédure écrite ou lors de la réunion de septembre. 	
<p>Une nouvelle page d'aide et de nouveaux formats pour les rapports d'évaluation des autorisations</p>	<p style="text-align: right;">Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> L'ECHA vient de mettre à jour sa page d'aide sur les demandes d'autorisation. Elle contient désormais des formats mis à jour pour les demandes d'autorisation et les rapports d'évaluation. Les titulaires d'une autorisation peuvent soumettre un rapport de révision s'ils doivent continuer à utiliser une substance extrêmement préoccupante figurant sur la liste d'autorisation après la fin de leur période de révision qui est limitée dans le temps. 	
<p>Le RAC accepte deux avis sur l'exposition professionnelle et sur 11 cas de classification harmonisée</p>	<p style="text-align: right;">Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> Le Comité d'Evaluation des Risques (RAC) a adopté pour la première fois des avis scientifiques sur l'exposition professionnelle pour deux substances : le MOCA (2,2'-dichloro-4,4'-méthylènedianiline) et l'acide arsenic et ses composés inorganiques. Le RAC a adopté 10 avis sur la classification et l'étiquetage harmonisés et a également convenu de la classification du dioxyde de titane. Le comité est également d'accord sur 14 projets d'avis et a adopté un dernier avis sur des demandes d'autorisation. 	
<p>Publication d'une nouvelle version du catalogue de phrases standard ECom</p>	<p style="text-align: right;">Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> Le catalogue des phrases standard pour les scénarios d'exposition vient d'être mis à jour. Le projet ECom vise à fournir des phrases standard sur l'utilisation en toute sécurité des produits chimiques pour la fiche de données de sécurité étendue, afin que cela soit fait de manière cohérente et harmonisée dans toute la chaîne d'approvisionnement. Les phrases harmonisées dans les scénarios d'exposition permettent aux utilisateurs en aval de reconnaître et de comprendre l'information plus facilement. 	

Un nouveau formulaire pour aider à décrire le processus de fabrication des substances UVCB

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Un nouveau formulaire (disponible aux formats pdf et word) **vient d'être publié pour aider** les fabricants et les importateurs de **l'UE à signaler ou à demander la description du processus de fabrication des UVCB**. En effet, ces substances de composition inconnue ou variable, produits de réaction complexes ou matières biologiques (UVCB) sont identifiées, entre autres, par la description du processus de fabrication

Nouvelles questions et réponses sur le contrôle de conformité et la préparation des dossiers d'enregistrement

[Lien vers la source](#)

ECHA

- De nouvelles questions/réponses ont été publiées sur le contrôle de conformité et la préparation des dossiers d'enregistrement REACH. Les sujets des questions couvrent différents thèmes, tels que le procédé de contrôle de conformité et de vérification **manuelle, la façon de signaler une dérogation aux exigences en matière de données ou encore les informations d'identification** de la substance dans IUCLID.

Lettre d'information sur les SVHC

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Nous avons le plaisir de vous présenter notre dernière lettre d'information qui vous informe spécifiquement sur les changements en cours concernant **l'identification des substances extrêmement préoccupantes (SVHC)**. Dans cette lettre d'information nous vous informons également, de manière simplifiée, sur les utilisations des substances concernées.

4.2 Risques physiques

Vibrations

Engins mobiles - **vibrations mécaniques : Publication de l'INRS**

[Lien vers la source](#)

INRS

- En mai 2017, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié un dépliant relatif à **l'exposition aux vibrations mécaniques liée à l'utilisation d'engins mobiles**, destiné à aider les employeurs et les personnes en charge de la prévention des risques professionnels. Cette brochure présente **brièvement la méthode d'évaluation de cette exposition, ainsi que les principales mesures de prévention existantes, telles que le choix de l'engin adapté à la tâche et à l'état du sol, ou encore, le choix du bon siège en suspension.**