

# Veille réglementaire Sécurité

BULLETIN DE JUILLET ET AOUT 2017

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	4
3	JURISPRUDENCE.....	7
4	DIVERS .....	15

Légende



Nouveau texte



Texte modifié



Texte abrogé



Projet de texte

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](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 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles	
Texte modificateur	Arrêté du 11 juillet 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JORF 0179 du 02 août 2017)	
Champ d'application	Accident de travail et maladie professionnelle	
Contenu de la modification	L'article 2 est abrogé	


### CHSCT


Arrêté du 30 juin 2017 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel	<a href="#">Lien vers le texte</a> JORF 0153 du 01 juillet 2017	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cet arrêté <b>porte sur la liste d'experts agréés</b> auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel en précisant la durée des agréments.</li> </ul>		

## 1.2 Equipements de travail

### Appareils à pression de gaz et vapeur

Décision BSERR 17-063 du 02 août 2017 approuvant le guide relatif au <b>traitement d'une requalification périodique par « Examen complet »</b>	<a href="#">Lien vers le texte</a> Ministère de la transition écologique et solidaire	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette décision approuve le guide relatif au traitement d'une requalification périodique par « Examen complet ».</li> </ul>		

Décision BSERR 17- <b>062 du 1er août 2017 approuvant l'évolution du guide de classification des interventions sur les équipements sous pression soumis à la réglementation française</b>	<a href="#">Lien vers le texte</a> Ministère de la transition écologique et solidaire	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette décision approuve le guide destiné à déterminer si une modification ou une réparation peut être considérée comme <b>notable ou non notable en application de l'arrêté du 15 mars 2000 modifié</b>.</li> </ul>		

Texte modifié	Décision DM-T/P <b>32 969 du 28 mai 2004 relative à l'approbation de guides professionnels</b>	
Texte modificateur	Décision 17-062 du 1er août 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - Ministère de la transition écologique et solidaire)	
Champ d'application	Fabricants, organismes habilités et exploitants dans le domaine des appareils à pression	
Contenu de la modification	<p>À l'article 1er de la décision DM-T/P no 32969 du 28 mai 2004, les mots : « Guide de classification des modifications ou réparations des équipements sous pression soumis à la réglementation française, révision 3 du 10 mars 2004, établi par l'Association pour la qualité des appareils à pression (AQUAP) ; » sont remplacés par les mots : « Guide de classification des interventions sur les équipements sous pression soumis à la réglementation française, <b>révision 8 d'août 2017</b> ».</p>	

## 1.3 Produits et substances

### Agents chimiques

Avis du 04 juillet 2017 relatif à l'application du décret 2017-946 du 10 mai 2017 relatif à l'étiquetage des produits désodorisants à combustion sur les informations de sécurité pour l'utilisateur

[Lien vers le texte](#)

JORF 0155 du 04 juillet 2017



- Cet avis précise La référence de la norme relative aux modalités d'étiquetage des produits désodorisants à combustion sur les informations de sécurité pour l'utilisateur.

### Produits explosifs

**Instruction du 26 juillet 2017 relative à l'application du Chapitre II du Titre VI** du Livre IV de la quatrième partie du code du travail : « Prévention du risque pyrotechnique »

[Lien vers le texte](#)

Ministère de la transition  
écologique et solidaire




- Cette instruction vient en appui du Chapitre II du Titre VI du Livre IV de la quatrième partie du code du travail : « Prévention du **risque pyrotechnique** ». Elle permet d'explicitier le champ d'application du chapitre II et la notion de sites pyrotechniques multiemployeurs, de préciser les relations entre les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et l'inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs, en particulier pour l'approbation des études de sécurité (art. R. 4462-30) et pour l'examen et l'autorisation de dérogations spécifiques à certaines de ses dispositions (art. R. 4462-36).

## 2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE


### 2.1 Aménagement des locaux

#### Prévention des incendies et explosions

Texte modifié	Décision 2005/610/CE du 09 août 2005 établissant la classification des caractéristiques de réaction au feu de certains produits de construction	
Texte modificateur	Règlement 2017/1227 du 20 mars 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JOUE du 08 juillet 2017 L177/1)	
Champ d'application	Produits de construction	
Contenu de la modification	La modification concerne les produits en bois lamellé-collé relevant de la norme harmonisée EN 14080 et les produits en bois massif de structure à entures multiples relevant de la norme harmonisée EN 15497 qui remplissent les conditions de classification sont réputés atteindre les classes de performance essais. Le tableau 1 relatif aux classes de réaction au feu pour le lamellé-collé <b>de l'annexe est supprimé.</b>	


### 2.2 Equipements de travail


#### Machines, matériels, installations


Communication du 11 août 2017 dans le cadre <b>de la mise en œuvre de la</b> directive 2001/95/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la sécurité générale des produits	<a href="#">Lien vers le texte</a> JOUE du 11 août 2017 C267/7	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette communication liste les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 2001/95.</li> <li>• Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE</li> </ul>		


### 2.3 Produits et substances


#### Agents chimiques

Décision 2017/1210 du 04 juillet 2017 sur l'identification du phtalate de bis (2-éthylhexyle) (DEHP), du phtalate de dibutyle (DBP), du phtalate de benzyle et de butyle (BBP) et du phtalate de diisobutyle (DIBP) en tant que substances extrêmement préoccupantes conformément à l'article 57, point f), du règlement 1907/2006	<a href="#">Lien vers le texte</a> JOUE du 06 juillet 2017 L173/35	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette décision identifie le phtalate de bis (2-éthylhexyle) (DEHP), le phtalate de dibutyle (DBP), le phtalate de benzyle et de butyle (BBP) et le phtalate de diisobutyle (DIBP) en tant que substances extrêmement préoccupantes.</li> </ul>		
Résumé des décisions du 26 juillet 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)	<a href="#">Lien vers le texte</a> JOUE du 26 juillet 2017 C241/2	
<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 27 juillet 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</p>	<p><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 27 juillet 2017 C242/5</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 de l'Oxyde de bis (2-méthoxyéthyle).</li> </ul>		

<p>Résumé des décisions du 11 août 2017 relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH)</p>	<p><a href="#">Lien vers le texte</a></p> <p>JOUE du 11 août 2017 C264/03</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 plomb.</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 - Titre II : Enregistrement des substances</p>	
<p>Texte modificateur</p>	<p>Rectificatif du 11 août 2017 (<a href="#">Lien vers le texte</a> - JOUE du 11 août 2017 L208/57)</p>	
<p>Champ d'application</p>	<p>Titre II du règlement REACH, applicable aux déclarants de substances</p>	
<p>Contenu de la modification</p>	<p>A l'annexe I relative aux prescriptions relatives à la classification et à l'étiquetage des substances et mélanges dangereux, point 3.3.3.1.2 au lieu de: « [...] Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves (catégorie 1) s'il a un pH &lt; 2,0 ou &gt; 11,5. [...] » lire: « [...] Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves (catégorie 1) s'il a un pH ≤ 2,0 ou ≥ 11,5. [...] ».</p>	

<p>Texte modifié</p>	<p>Règlement 1272/2008 du 16 décembre 2008 relatif à la <b>classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges</b></p>	
<p>Texte modificateur</p>	<p>Rectificatif du 11 août 2017 (<a href="#">Lien vers le texte</a> - JOUE du 11 août 2017 L208/57)</p>	
<p>Champ d'application</p>	<p>Règlement dit "CLP" pris pour l'harmonisation du dispositif européen au SGH</p>	
<p>Contenu de la modification</p>	<p>A l'annexe I relative aux prescriptions relatives à la classification et à l'étiquetage des substances et mélanges dangereux, point 3.3.3.1.2 au lieu de: « [...] Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves (catégorie 1) s'il a un pH &lt; 2,0 ou &gt; 11,5. [...] » lire: « [...] Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves (catégorie 1) s'il a un pH ≤ 2,0 ou ≥ 11,5. [...] ».</p>	

Texte modifié	Directive 1999/45/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mai 1999 concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses	
Texte modificateur	Rectificatif du 11 août 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JOUE du 11 août 2017 L208/57)	
Champ d'application	Substances dangereuses	
Contenu de la modification	A l'annexe I relative aux prescriptions relatives à la classification et à l'étiquetage des substances et mélanges dangereux, point 3.3.3.1.2 au lieu de: « [...] <b>Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves</b> (catégorie 1) s'il a un pH < 2,0 ou > <b>11,5</b> . [...]» lire: « [...] <b>Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves (catégorie 1) s'il a un pH ≤ 2,0 ou ≥ 11,5</b> . [...]».	
Texte modifié	Directive 67/548/CEE du 27 juin 1967 concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses	
Texte modificateur	Rectificatif du 11 août 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JOUE du 11 août 2017 L208/57)	
Champ d'application	Substances dangereuses	
Contenu de la modification	A l'annexe I relative aux prescriptions relatives à la classification et à l'étiquetage des substances et mélanges dangereux, point 3.3.3.1.2 au lieu de: « [...] <b>Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves</b> (catégorie 1) s'il a un pH < 2,0 ou > <b>11,5</b> . [...]» lire: « [...] <b>Un mélange est classé comme causant des lésions oculaires graves (catégorie 1) s'il a un pH ≤ 2,0 ou ≥ 11,5</b> . [...]».	
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 2017/1510 du 30 août 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JOUE du 31 août 2017 L224/10)	
Champ d'application	Substances, mélanges, articles dangereux	
Contenu de la modification	L'annexe XVII relative aux 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 est modifiée.	

## 3 JURISPRUDENCE

### 3.1 Généralités

#### Accident de travail et maladie professionnelle

Accident mortel du travail : la chambre criminelle exigeante sur la motivation de la peine de prison

[Lien vers la source](#)

Cass. crim., 10 mai 2017, n°15-87.799

- Les juges qui prononcent une peine d'emprisonnement ferme doivent motiver leur décision conformément aux dispositions de l'article 132-19 du code pénal. La Cour de cassation est de plus en plus exigeante sur la motivation de la peine, y compris en cas d'amende, qui doit être proportionnée aux ressources du prévenu.
- Un salarié est décédé, écrasé par un bloc de béton pesant trois tonnes. Ce dernier avait été stocké la veille de l'accident, sur le chantier, d'après les directives précises du gérant de la société. Posé verticalement en équilibre contre un mur, dans une pièce où passaient et travaillaient des salariés, ce bloc était uniquement retenu par des cales en bois posées au sol, sans dispositif particulier, faute de place de stockage dédiée. Juste avant l'accident, un employé, sur l'ordre du chef d'équipe de la société, a été vu en train d'ôter les éléments de protection du bloc de béton à l'endroit même où la victime se trouvait. Le bloc lui est tombé dessus alors qu'elle lui tournait le dos.
- **Condamnations en première et deuxième instance**  
La société et son gérant ont été poursuivis devant le tribunal correctionnel des chefs d'homicide involontaire, emploi de travailleur à des travaux de construction sans respect des règles de sécurité et emploi de travailleur et travailleur intérimaire sans organisation de formation pratique et appropriée en matière de sécurité. Le tribunal correctionnel les a condamnés, mais uniquement pour les infractions relatives à la formation des travailleurs en matière de sécurité. Sur appel du ministère public, les juges du second degré ont condamné la société à la peine de 10 000 euros d'amende pour l'homicide involontaire et à 20 amendes de 250 euros pour la violation des différentes dispositions réglementaires. De plus, le gérant a été condamné à la peine de trois mois d'emprisonnement en ce qui concerne l'homicide involontaire et à 20 amendes de 200 euros.
- **Absence de méthode pour stocker un élément dangereux**  
Considérant que les circonstances de l'accident témoignaient d'une mauvaise organisation du chantier et d'une absence de méthode dans le stockage d'un élément intrinsèquement dangereux ainsi que dans le déroulement des opérations, la chambre criminelle a estimé qu'une faute caractérisée pouvait être retenue. Commise par le gérant, elle permettait également d'engager la responsabilité de la société.
- **Motivation de la peine selon le code pénal**  
L'arrêt de la cour d'appel est cependant cassé, mais sur un autre terrain, celui de la motivation de la peine, plus précisément de la peine d'emprisonnement prononcée contre le gérant. À cet égard, on peut rappeler les dispositions de l'article 132-19 code pénal. Il énonce : "En matière correctionnelle, une peine d'emprisonnement sans sursis ne peut être prononcée qu'en dernier recours si la gravité de l'infraction et la personnalité de son auteur rendent cette peine nécessaire et si toute autre sanction est manifestement inadéquate ; dans ce cas, la peine d'emprisonnement doit, si la personnalité et la situation du condamné le permettent, et sauf impossibilité matérielle, faire l'objet d'une des mesures d'aménagement prévues aux sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre". Et aussi : "Lorsque le tribunal correctionnel prononce une peine d'emprisonnement sans sursis et ne faisant pas l'objet d'une des mesures d'aménagement prévues aux mêmes sous-sections 1 et 2, il doit spécialement motiver sa décision, au regard des faits de l'espèce et de la personnalité de leur auteur ainsi que de sa situation matérielle, familiale et sociale".
- **La double exigence pour motiver la peine du gérant n'était pas respectée**  
Il en résulte une double exigence en matière de motivation. D'abord, le juge qui décide de prononcer une peine d'emprisonnement ferme doit justifier que celle-ci était nécessaire au regard de la gravité de l'infraction et de la personnalité de son auteur et que toute autre sanction était manifestement inadéquate. Ensuite, lorsqu'il prononce une peine d'emprisonnement ferme, si celle-ci n'est pas supérieure à deux ans, ou à un an pour une personne en état de récidive légale, le juge a la possibilité de l'aménager, c'est-à-dire de décider qu'elle s'exécutera sous le régime de la semi-liberté, du placement à l'extérieur ou du placement sous surveillance électronique ou qu'elle sera exécutée par fractions (articles 132-25, 132-26-1 et 132-27 du code pénal). Si le juge choisit de ne pas procéder à un tel aménagement, il doit, en application des dispositions de l'art. 132-19, soit constater une impossibilité matérielle de le faire, soit motiver spécialement sa décision au regard des faits de l'espèce et de la situation matérielle, familiale et sociale du prévenu. En l'espèce, les juges du fond en condamnant le prévenu à trois mois d'emprisonnement, sans autre explication sur sa personnalité ou sur la gravité des faits, avaient donc méconnu l'art. 132-19 du code pénal.

- **La chambre criminelle de plus en plus exigeante**

Une telle décision de la chambre criminelle en matière de peine privative de liberté est classique (voir par exemple, Cass. crim. 4 mai 2016, n° 15-80770), mais elle s'inscrit dans un ensemble de décisions récentes qui se révèlent beaucoup plus exigeantes en matière de motivation des peines, particulièrement un arrêt du 1er février 2017 (Cass. crim 1er févr. 2017, n° 15-83984), à propos de la peine d'amende. La chambre criminelle y casse la décision d'une cour d'appel, qui avait porté le montant des amendes prononcées à l'encontre de deux prévenues de 5 000 euros aux sommes respectives de 50 000 et 30 000 euros, mais "sans s'expliquer sur les ressources et les charges des prévenues qu'elle devait prendre en considération pour fonder sa décision". Certes, selon l'article 132-20 code pénal, "le montant de l'amende est déterminé en tenant compte des ressources et des charges de l'auteur de l'infraction".

Toutefois, jusqu'alors, la chambre criminelle estimait que les juges n'étaient pas tenus de motiver spécialement leur choix quand ils décidaient de prononcer une amende et lorsqu'ils en fixaient le montant (Cass. crim. 2 décembre 2008, n°08-83666). Or, dans son arrêt de 2017, la chambre criminelle pose comme principe "qu'en matière correctionnelle, le juge qui prononce une amende doit motiver sa décision au regard des circonstances de l'infraction, de la personnalité et de la situation personnelle de son auteur, en tenant compte de ses ressources et de ses charges".

Désormais, il ne suffira plus simplement aux juges du fond de dire qu'ils ont tenu compte des ressources et des charges du prévenu, ils devront s'expliquer, notamment sur le montant de l'amende. Cette motivation spéciale devrait ainsi permettre à la chambre criminelle de contrôler que l'amende prononcée est bien proportionnée aux ressources du prévenu. *Source : Editions législatives.*

Faute inexcusable et employeurs successifs : quel employeur attaquer ?

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 15 juin 2017, n° 15-14.901

- Un salarié qui contracte une maladie professionnelle après avoir travaillé successivement pour plusieurs employeurs peut, indifféremment, attaquer l'un d'eux en reconnaissance de la faute inexcusable. Si l'employeur visé conteste l'imputabilité de la maladie au travail, à lui de le prouver.
- Dans cette affaire, un salarié, qui avait exercé une activité d'aide chimiste auprès de trois employeurs successifs entre 1969 et 1979, s'était vu reconnaître une maladie professionnelle au titre du tableau n° 36, qui couvre les affections cutanées cancéreuses provoquées par les dérivés du pétrole. Devant les juridictions de la sécurité sociale, il avait attaqué son deuxième employeur en reconnaissance de faute inexcusable.
- Les juges du fond, s'inspirant de la jurisprudence en la matière ([arrêt du 16 novembre 1995](#), [arrêt du 22 novembre 2005](#)...) avaient rejeté sa demande. Selon cette jurisprudence, en cas de succession d'employeurs, la maladie professionnelle doit, en principe, être considérée comme ayant été contractée au service du dernier employeur. Selon la Cour d'appel, il revenait au salarié de "démontrer de manière circonstanciée l'imputabilité de la maladie à son activité au sein de l'entreprise qu'il poursuit de faute inexcusable et donc de qualifier l'exposition au risque".
- **Une inversion de la charge de la preuve**

La Cour de Cassation ne l'entend pas ainsi et précise que "même s'il n'était pas le dernier, il appartenait à l'employeur, s'il entendait contester l'imputabilité au travail de la maladie, d'en rapporter la preuve". Les juges du fond ont donc inversé la charge de la preuve. En effet, cette dernière est régie par les principes de droit commun édictés par l'article 1353 du code civil, à savoir que la charge de la preuve pèse sur le demandeur : ici, à la victime de la maladie professionnelle. Réciproquement, c'est à celui qui entend contester les faits qui lui sont reprochés d'apporter la preuve de son absence de responsabilité. C'est ce qu'aurait dû faire, dans ce cas précis, l'employeur mis en cause.

C'est donc très logiquement que la Cour de cassation censure la décision des juges du fond, venant ainsi confirmer le principe selon lequel, en cas de maladie professionnelle imputable à divers employeurs, il suffit que le salarié démontre la faute inexcusable d'un seul d'entre eux, même s'il n'est pas le dernier, pour obtenir une indemnisation complémentaire. *Source : Editions législatives.*

Reclassement du salarié inapte : le refus non motivé d'un poste n'est pas forcément abusif

[Lien vers la source](#)

Cass. civ. soc., 22 juin 2017, n°16-15.507

- Un salarié inapte peut refuser les postes de reclassement proposés par l'employeur, dès lors que le refus est justifié. Si tel n'est pas le cas, le salarié est privé du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement. Dans un arrêt rendu le 22 juin 2017, la Cour de cassation a précisé la portée d'une absence de motivation du refus. Dans cette affaire, le salarié avait été déclaré inapte au **poste de couvreur, mais apte au poste de maçon. Il avait refusé le poste de maçon proposé par l'employeur, sans expliquer les motifs de son refus.** L'employeur considérait le refus comme abusif, et n'avait pas versé au salarié son indemnité spéciale de



licenciement.

- La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel, qui avait donné raison à l'employeur. *"Le seul fait pour le salarié de ne pas indiquer à l'employeur les motifs du refus de postes estimés conformes à l'avis du médecin du travail ne caractérise pas à lui seul le caractère abusif de son refus"*. Ce sont les juges qui auraient dû rechercher s'il existait une modification du contrat de travail du salarié justifiant le refus. Ici, tel semblait être le cas, le passage d'un poste de maçon à un poste de couvreur correspondant à un changement de fonctions. *Source : Editions législatives*

L'employeur n'est pas toujours tenu de rembourser les lunettes prescrites par le médecin du travail

[Lien vers la source](#)

Cass. civ., 5 juillet 2017, n° 15-29.424

- Le salarié qui achète une seconde paire de lunettes sur prescription de son médecin du travail ne peut pas forcément en demander le remboursement à son employeur, affirme la Cour de cassation dans un arrêt rendu mercredi dernier.
- Dans cette affaire, un médecin du travail avait, dans le cadre d'un examen annuel d'aptitude, prescrit à un salarié (technicien de maintenance chargé notamment du tracé des autoroutes) un examen ophtalmologique ainsi qu'une paire de lunettes supplémentaires. L'employeur avait refusé de rembourser les lunettes achetées par le salarié, estimant que cette dépense n'était pas nécessaire à l'activité professionnelle de ce dernier. Le conseil de prud'homme s'était borné à constater que l'achat des lunettes répondait aux exigences préconisées par le médecin du travail et rentrait dans le cadre de santé et de la sécurité de travail du salarié. Les juges avaient donc condamné l'employeur à rembourser la totalité des frais d'optique.
- Cette solution est censurée par la Cour de cassation. Elle rappelle qu'en principe, **"les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent être supportés par ce dernier"**. Toutefois, l'employeur n'est pas lié par la prescription du médecin du travail. Il n'est tenu de rembourser le salarié que si les frais correspondent *"aux besoins de l'activité professionnelle du salarié, dans l'intérêt de son employeur"*. *Source : Editions législatives.*

Salarié protégé inapte : précisions en cas de manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 29 juin 2017, n° 15-15.775

- Le salarié protégé qui soutient que son inaptitude provient du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat peut saisir le juge judiciaire pour être indemnisé sur ce fondement, et ce, même si l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement. Extension d'une jurisprudence de 2013 relative au harcèlement.
- Dans le cas d'un salarié protégé, en cas de licenciement pour inaptitude, il y a l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail d'une part, et éventuellement la cause de cette inaptitude, qui si elle résulte d'un manquement de l'employeur, peut donner lieu à indemnisation devant le juge judiciaire d'autre part. Cet arrêt du 29 juin 2017 rappelle et étend la règle applicable en la matière.
- **Une jurisprudence concertée de 2013 de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat en cas de harcèlement**  
Retour en 2013 : en cas d'inaptitude ayant pour cause des faits de harcèlement, le Conseil d'Etat et la Cour de cassation se sont mis d'accord pour se partager la tâche, dans le respect du principe de séparation des pouvoirs. En effet, ce principe interdit au salarié protégé d'obtenir la nullité de son licenciement pour inaptitude autorisé par l'inspecteur du travail, quand bien même il pourrait prouver que cette inaptitude est le résultat d'un harcèlement. La solution dégagée est la suivante (arrêt CE du 20 novembre 2013, Cour de cassation du 27 novembre 2013).
- l'inspecteur du travail contrôle la réalité de l'inaptitude, sans en rechercher la cause (et donc sans contrôler la réalité du harcèlement invoqué), et vérifie l'impossibilité du reclassement ;
- Un arrêt de 2016 a toutefois précisé que l'inspecteur du travail doit, comme toujours, contrôler la discrimination c'est-à-dire le lien entre mandat et la cause de licenciement. Et l'inspecteur doit refuser l'autorisation s'il constate un lien entre l'inaptitude et le mandat : dans ce cadre, il vérifie lors de son enquête, de fait, la cause de l'inaptitude si des éléments laissent à voir que celle-ci est liée à une dégradation de son état de santé en lien direct avec des obstacles mis par l'employeur à l'exercice de ses fonctions représentatives.
- et une fois le licenciement autorisé par l'inspecteur du travail, le salarié protégé, peut saisir le juge judiciaire pour statuer sur le harcèlement et en demander réparation dans ce cadre.
- **Application de la même règle aux cas de manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité**  
Dans l'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2017, il ne s'agit pas de harcèlement, mais de manquement à l'obligation de sécurité de résultat par l'employeur.  
Au préalable, la Cour de cassation rappelle le principe dégagé en 2013 en matière de répartition des tâches entre administration et juge judiciaire, et elle l'étend à un cas de manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur en général, hors harcèlement.  
A noter : la solution était en fait déjà contenue dans la décision de 2013 de la Cour de cassation qui précisait de façon générale

que le salarié pouvait faire valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un "manquement de l'employeur à ses obligations".

Dans cette affaire, la salariée, médecin du travail, avait subi pendant de nombreuses années des changements de secrétaires de plus en plus fréquents, ayant entraîné une désorganisation de son service avec de très nombreux dysfonctionnements et un accroissement de sa charge de travail. Malgré ses nombreuses plaintes, l'employeur n'avait procédé à aucune modification de ses conditions de travail, lesquelles avaient eu des répercussions sur sa santé mentale. La cour d'appel a estimé que cet employeur avait donc commis un manquement à son obligation de sécurité, l'inaptitude de la salariée étant en lien avec ce manquement.

Elle était donc en droit de solliciter la réparation du préjudice en résultant.

- **Une lourde indemnisation**

La Cour de cassation valide l'indemnisation octroyée à la salariée et elle n'est pas négligeable :

- 20 000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;
- 30 000 euros de dommages et intérêts pour perte d'emploi ;
- 11 779,74 euros au titre de l'indemnité compensatrice du préavis dont l'inexécution était imputable à l'employeur, ainsi que l'indemnité de congés payés y afférent (1 177,97 euros). *Source : Editions législatives.*

Un malaise du salarié dans les locaux de la médecine du travail est présumé être un accident du travail

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 6 juill. 2017, n° 16-20.119

- En vertu de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, est présumé être un accident du travail celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Au sens du droit du travail, le salarié est au temps et au lieu de travail lorsqu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur. Ainsi, le salarié victime d'un malaise dans les locaux de la médecine du travail dans l'attente d'un examen médical en lien avec son contrat de travail doit bénéficier de cette présomption.
- Dans cette affaire, un salarié avait été victime d'un malaise mortel dans les locaux de la médecine du travail dans l'attente d'une visite périodique. La CPAM avait pris en charge cet accident au titre de la législation professionnelle ce que l'employeur contestait. La cour d'appel ne retenait pas la qualification d'accident du travail car le malaise s'était produit un jour de repos du salarié, dans les locaux de la médecine du travail donc en dehors du lieu de travail.
- Pour la chambre sociale, le salarié avait été victime d'un malaise dans les locaux de la médecine du travail en l'attente d'un examen médical en lien avec son contrat de travail de sorte qu'il devait bénéficier d'une présomption d'accident du travail. *Source : Editions législatives.*

## CHSCT

La procédure de contestation de l'expertise CHSCT est à nouveau sur la sellette

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 13 juillet 2017, n°16-28.561

- L'employeur qui entend contester le coût prévisionnel d'une expertise CHSCT a 15 jours, après la délibération, pour agir en justice. Mais rien n'oblige l'expert à produire un devis dans ce délai. Cette réalité justifie-t-elle de censurer une nouvelle fois le code du travail ? Telle est la QPC soumise aux Sages.
- Jugée inconstitutionnelle fin novembre 2015 en raison d'une atteinte au droit de propriété de l'employeur, la procédure de contestation du recours à un expert par le CHSCT a été largement revue par la loi travail du 8 août 2016. Ces nouvelles règles, qui prévoient un contentieux accéléré, ne semblent pas non plus convenir à tous les employeurs. La Cour de cassation vient en effet de transmettre une QPC (question prioritaire de constitutionnalité) au Conseil constitutionnel.
- **L'employeur n'a pas toujours les éléments pour contester l'expertise**  
À l'origine de cette QPC, un contentieux opposant EDF à un CHSCT d'établissement et son expert, le cabinet Emergences. L'entreprise expose la difficulté suivante : l'article L. 4614-13 du travail enferme, **en cas de désignation d'un expert par le CHSCT, la contestation judiciaire de l'employeur relative "au coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, à l'étendue ou au délai de l'expertise"** dans *"un délai de quinze jours à compter de la délibération"* du comité. Or, la loi n'impose pas que la délibération du CHSCT fixe le coût prévisionnel, l'étendue et le délai de l'expertise, et elle n'interdit pas que ces éléments soient déterminés postérieurement par l'expert.
- EDF formule alors la question suivante : *"L'article L. 4614-13 du code du travail qui fait courir le délai de forclusion à compter d'une date à laquelle l'employeur n'a pas connaissance des éléments litigieux et qui permet que le droit d'agir se trouve éteint par forclusion avant même d'avoir pu être exercé est-il conforme au droit au recours effectif garanti par l'article 16 de la*

**déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ?** Autrement dit, pour l'entreprise, ne pas avoir la garantie de connaître à temps les éléments susceptibles d'être contestés équivaut à l'absence du droit d'agir en justice.

- Cette question du point de départ du délai de contestation divise les tribunaux de grande instance qui ont récemment apporté des décisions contradictoires.
- **Le** TGI de Paris considère que le délai de 15 jours doit être prorogé jusqu'à ce que l'employeur reçoive la lettre de mission de l'expert fixant le coût prévisionnel de sa mission (jugement du 18 mai 2017, n° 17-54312).
- **Le** TGI de Nantes refuse quant à lui toute prorogation de ce délai, même si l'employeur ne connaît pas le coût prévisionnel de l'expertise au jour de la délibération (jugement du 29 juin 2017, n° 17-00423).

- **Il existe un risque d'atteinte au droit d'agir en justice**

La Cour de cassation reconnaît que *"la question posée présente un caractère sérieux en ce que la fixation du point de départ de la faculté, pour l'employeur, de contester le coût prévisionnel de l'expertise, à la date de la délibération, alors qu'aucune disposition n'impose au CHSCT de solliciter un devis, de sorte que le coût prévisionnel de l'expertise est en principe inconnu de l'employeur à cette date, est susceptible de priver de garanties légales le droit de l'employeur d'exercer un recours juridictionnel effectif aux fins de contestation de ce coût prévisionnel"*. Ce constat pourrait bien convaincre le Conseil constitutionnel, qui dispose désormais de trois mois pour statuer, de censurer une nouvelle fois l'article L. 4614-13 du code du travail.

- Pour l'employeur, reste la possibilité, prévue par l'article L. 4614-13-1 du code du travail issu de la loi El Khomri, de contester le coût définitif de l'expertise dans un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût. Cette faculté suffira-t-elle à pallier les lacunes de l'article L. 4614-13 du code du travail ? Affaire à suivre à la rentrée... *Source : Editions législatives.*

Avocat du CHSCT : en cas de litige, c'est au juge de fixer les honoraires

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-27.506

- Le CHSCT étant dépourvu de moyens financiers propres, c'est à l'employeur qui conteste en justice le bien-fondé d'une expertise santé/sécurité de payer l'avocat de l'institution représentative (ainsi que les frais de justice). Si la direction conteste ensuite le montant des frais et honoraires d'avocat exposés par le CHSCT, il revient au juge de fixer le coût définitif de l'avocat *"au regard des diligences accomplies"*, énonce la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 21 juin 2017. *Source : Editions législatives.*

## Contrat de travail

Lanceur d'alerte : s'il est de bonne foi, son licenciement est nul

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-21.897

- Dans un arrêt du 21 juin 2017, la Cour de cassation annule le licenciement d'un salarié qui avait dénoncé une affaire de corruption au sein de son entreprise. C'est la deuxième fois que la Cour de cassation annule la rupture du contrat de travail d'un lanceur d'alerte.
- Un directeur commercial, licencié pour faute grave, poursuit son employeur aux prud'hommes, estimant qu'il avait en réalité été licencié pour avoir dénoncé une affaire de corruption au sein de l'entreprise. Il en avait dans un premier temps informé sa hiérarchie, mais n'avait eu aucun retour sur son *"alerte"*. Il avait rédigé, trois mois plus tard, une seconde note destinée cette fois-ci également aux administrateurs de la société. 15 jours après, on lui notifiait son licenciement.
- **Licenciement annulé**  
Le salarié n'a pas eu beaucoup de mal à démontrer aux juges que son licenciement était directement lié à cette dénonciation, d'autant qu'il avait été évincé brutalement, au moment même où avait lieu dans l'entreprise des perquisitions effectuées par les autorités européennes de la concurrence et que l'employeur n'avait pas réussi à démontrer que la rupture du contrat était justifiée par les griefs invoqués dans la lettre de licenciement. Le licenciement a donc été annulé par la cour d'appel, dont l'arrêt a néanmoins été cassé par la Cour de cassation sur un autre point : elle n'avait en effet pas permis la réintégration du salarié au motif que l'employeur s'y opposait. Or, en cas de nullité du licenciement, l'employeur est dans l'obligation d'accepter la réintégration réclamée par le salarié, à moins d'une impossibilité matérielle, laquelle n'avait pas été constatée dans cette affaire.
- **À noter** : en l'espèce, l'affaire a été jugée au visa de l'article L. 1161-1 du code du travail, lequel prévoyait que le licenciement d'un salarié en raison de ses déclarations ou de ses témoignages, de bonne foi, sur des faits de corruption, dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, était nul. Cette disposition a été abrogée par la loi Sapin II du 9 décembre 2016 qui a créé un statut unifié des lanceurs d'alerte et a été "rapatriée" aux articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail.
- **Une confirmation de l'arrêt du 30 juin 2016**  
La Cour de cassation a déjà eu l'occasion d'énoncer qu'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier

au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité. Dans cette affaire, la Cour avait reconnu que le licenciement était motivé par le fait que le salarié, dont la bonne foi ne pouvait être mise en doute, avait dénoncé au procureur de la République des faits pouvant être qualifiés de délictueux commis au sein d'une association (arrêt du 30 juin 2016). *Source : Editions législatives.*

Forfait jours : quand le suivi de la charge de travail est suffisant

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 22 juin. 2017, n° 16-11.762

- **Dans un arrêt du 22 juin, la Cour de cassation valide une convention de forfait-jours. L'employeur avait bien organisé un suivi régulier du temps de travail et veillé à ce que la charge de travail ne soit pas excessive via notamment un logiciel de gestion des temps et un entretien annuel d'appréciation.**
- La Cour de cassation continue son analyse des accords collectifs mettant en place le forfait jours dans les entreprises. Elle valide le 22 juin 2017 un accord d'entreprise du Crédit foncier de France, estimant que ses dispositions ne portaient pas atteinte à la santé et la sécurité des salariés en assurant notamment un suivi régulier de la charge de travail.
- **Un suivi régulier suffisant**

Dans cette affaire, un salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et demandait notamment un rappel d'heures supplémentaires, considérant que le forfait jours qui lui était appliqué n'assurait pas la protection de sa santé et de sa sécurité au regard de l'insuffisance du suivi des jours de repos.

La Cour de cassation rappelle qu'une convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations garantissent le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. Elle procède ensuite à une analyse de l'accord collectif en cause. Les salariés étaient soumis à un forfait annuel en jours de 209 jours qui prévoyait notamment :

- la déclaration dans un logiciel "temps" du nombre de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours de repos pris ;
- une consolidation par la DRH des jours de travail effectués dans le but de contrôler le respect des durées maximales de travail ;
- un examen de la charge de travail du salarié au cours de l'entretien annuel d'appréciation et du nombre de jours réellement travaillés au regard des jours devant théoriquement l'être ;
- une prise de mesure d'un commun accord s'il s'avère que le salarié n'est pas en mesure d'exercer ses droits au repos.

Pour la chambre sociale, la mise en oeuvre du forfait jours avait fait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur et celui-ci avait veillé à ce que la charge de travail ne soit pas excessive. *Source : Editions législatives.*

## 3.2 Facteurs humains

### Harcèlement

Le harcèlement sexuel justifie le licenciement de son auteur pour faute grave

[Lien vers la source](#)

Cass. soc. 13 juillet 2017 n° 16-12.493

- **De plus en plus dénoncés au sein des entreprises, les actes de harcèlement sexuel sont sévèrement réprimés en fonction de leur gravité. C'est donc au cas par cas, en tenant compte du principe de proportionnalité, qu'il faut décider de la sanction à appliquer. Un exercice difficile en pratique. L'arrêt ici commenté illustre toute la complexité de ce genre de situation.**
- L'article L. 1153-6 du code du travail dispose clairement que "*Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire*". Jusqu'ici tout paraît très clair, seulement il existe toute une gamme de sanctions, allant du simple avertissement au licenciement, alors laquelle choisir ?
- Dans une affaire jugée par la Cour de cassation **le 13 juillet, un ingénieur avait commencé par faire des avances à l'une de ses collègues, lui envoyant des messages sur son téléphone portable. Il lui avait signifié que dans son téléphone "sa photo était en fond d'écran et que cela faisait deux ans qu'elle dormait ainsi chaque nuit à ses côtés"**. Malgré les demandes répétées de la salariée, l'ingénieur n'avait pas cessé. Bien au contraire, son comportement avait même empiré. Il avait, parmi une avalanche de grossièretés, envoyé un message obscène à sa collègue via l'outil professionnel de l'entreprise. La salariée s'était par la suite précipitée dans le bureau de son supérieur, "*en pleurs et bouleversée*" et placée en arrêt de travail pendant trois semaines avec prise en charge psychologique et modification de ses poste et lieu de travail.
- **Quant à l'ingénieur, il avait été convoqué à un entretien préalable, à l'issue duquel il avait été dispensé d'activité puis licencié**

pour faute grave au motif d'un harcèlement sexuel. Par la suite, il conteste ce licenciement en justice.

- **Une interprétation singulière du principe de proportionnalité par la cour d'appel**

La cour d'appel a requalifié le licenciement pour faute en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour les juges du fond, la faute grave imputée à l'ingénieur n'était pas caractérisée. Pour en arriver à cette conclusion, ils avaient relevé que le licenciement était intervenu sans mise à pied conservatoire, l'intéressé ayant seulement été dispensé d'activité.

Selon eux, "*s'il méritait d'être sévèrement sanctionné, il apparaît ainsi que le comportement de M. X a pu l'être, sans que celui-ci soit contraint de quitter l'entreprise*". Ils ajoutent que "*la perte de son emploi consécutive à un licenciement sanctionnait de manière significative le manquement imputable au salarié, tant au regard de la faute commise et de ses conséquences, que du parcours antérieur de l'intéressé dans l'entreprise, lequel ne peut être ignoré au moment de l'appréciation de la proportionnalité, entre le licenciement à prononcer et le fait à sanctionner*".

La cour d'appel aurait-elle présumé que, puisqu'il n'y avait pas eu de mise à pied conservatoire, cela signifiait que les faits n'étaient pas d'une grande gravité? Rappelons que la mise à pied conservatoire n'est en aucun cas obligatoire en cas de licenciement pour faute grave, le choix étant laissé à la discrétion de l'employeur. Dans cette affaire, une telle mesure n'apparaissait pas nécessaire puisque la salariée avait été mise en arrêt maladie et avait obtenu une modification de ses poste et lieu de travail.

De même, serait-ce à dire que les juges du fond, en vertu du principe de proportionnalité du licenciement par rapport aux faits à sanctionner, auraient estimé que le parcours professionnel de l'ingénieur, jusqu'ici irréprochable, confronté à cette "*faute au caractère aussi étrange*" justifiait un licenciement, mais pas pour faute grave? En somme, un parcours professionnel, jusque-là sans histoire, atténuerait donc, pour la cour d'appel, la gravité d'un acte de harcèlement sexuel...

- **Une faute grave avérée pour la Cour de cassation**

Pourtant, comme le relèvent les Hauts magistrats, ayant "*constaté que la matérialité et le caractère fautif des faits reprochés au salarié[...]résultaient de son comportement insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique, insultant, dégradant et d'un effet très préjudiciable pour sa destinataire, ce qui était de nature à caractériser un harcèlement sexuel*", la cour d'appel ne pouvait écarter la faute grave. En effet, comme le soulève très justement la Cour de cassation, et confirmant ainsi sa jurisprudence constante en la matière, le harcèlement sexuel caractérise une faute grave justifiant un licenciement (*arrêt du 24 septembre 2008, arrêt du 18 février 2014*). Ainsi, les juges du fond, en retenant que "*les faits particulièrement attentatoires à la personne étaient établis*" avaient parfaitement caractérisé l'existence d'un harcèlement sexuel, mais sans en tirer les conséquences. La qualification de faute grave est donc légitime, l'arrêt de la cour d'appel est cassé. *Source : Editions législatives.*

## Stress au travail

Une situation de souffrance morale peut justifier un droit de retrait des salariés

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 31 mai 2017, n° 15-29.225

- Dès lors que le salarié estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent, il peut exercer son droit de retrait. C'est le salarié qui se fait juge de la situation. Il lui suffit d'avoir un motif raisonnable de penser ainsi.
- C'est le code du travail qui donne expressément le droit au salarié de se retirer d'une situation de travail dont il pense qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (C. trav., art. L. 4131-1). Ce droit n'est pas contestable. En revanche, les tribunaux ont souvent à déterminer si le salarié s'est fait bon juge de sa situation de travail. Et donc de savoir s'il n'a pas commis d'erreur d'estimation.
- Dans cette affaire, plusieurs salariés d'une entreprise de BTP ont exercé leur droit de retrait :
  - à la suite de la sanction de l'un d'entre eux sans l'avoir écouté préalablement ;
  - en constatant la multiplication des situations difficiles pour lesquelles le médecin du travail avait déjà adressé un courrier à l'employeur pour l'avertir de l'émergence d'une souffrance morale chez certains salariés.
- Les salariés mettaient en avant un état de stress permanent et un refus caractérisé d'écoute et de soutien de la direction.
- Le CHSCT avait également effectué une enquête concluant à l'existence d'un risque de stress lié à un ressenti par le personnel d'un manque de soutien de l'encadrement. Le CHSCT constatait une tension extrême et en avait averti l'employeur.
- L'employeur contestait l'exercice du droit de retrait des salariés qui pour lui ne réagissaient qu'à la sanction de l'un de leurs collègues.
- Les juges ne sont pas de cet avis. Si la sanction prononcée à l'égard de l'un des salariés a pu jouer un rôle de catalyseur, il n'en demeure pas moins que les salariés ont eu un motif raisonnable de penser que la situation de travail décrite présentait un danger grave et imminent pour leur santé ou leur sécurité. Ils retiennent que la souffrance morale constatée par le médecin du travail constitue un motif raisonnable de penser que la situation des salariés présentait un danger grave ou imminent.

- **Remarque :** il convient de rappeler que le salarié doit parallèlement alerter l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (C. trav., art. L. 4131-1). Il s'agit bien là d'une obligation, contrairement au droit de retrait qui peut ou non s'exercer. L'employeur est ensuite tenu de prendre les mesures nécessaires à la mise en sécurité des salariés (C. trav., art. L. 4121-1). *Source : Editions législatives.*

Souffrance au travail : l'employeur doit désamorcer les conflits entre collègues

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507

- Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit mettre fin aux conflits internes qui mettent en danger la santé des salariés. La Cour de cassation l'affirme à nouveau. Sans solution amiable entre les salariés, l'employeur doit proposer un autre bureau ou un poste dans un autre établissement.
- Un médecin spécialisé endure une mise à l'écart au sein de l'équipe médicale d'une association de santé. L'une de ses collègues médecin est à l'origine de cette exclusion. Elle refuse de la saluer, ne s'adresse qu'aux autres médecins durant les réunions, ne partage pas les discussions autour des dossiers de consultation... La victime dénonce auprès de son employeur un *"processus pervers et destructeur"*. Son état de santé se dégrade, et elle est placée en arrêt de travail au regard de son état de souffrance psychologique avancé. Elle saisit alors la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat, aux torts de son employeur. La salariée estime que ce dernier a manqué à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il était tenu, en n'empêchant pas son harcèlement. Elle est finalement licenciée, à la suite d'un avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail. C'est dans ce contexte que la Cour de cassation a rendu un arrêt, le 22 juin 2017.
- **Les mesures mises en place étaient insuffisantes**  
Saisie de l'affaire, la cour d'appel avait accédé à la demande de la salariée. La résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'association avait été prononcée. L'association employeur avait été condamnée à verser à l'intéressée des dommages et intérêts, d'une part pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'autre part pour préjudice moral.  
Lors de son pourvoi en cassation, l'employeur se défend. Il considère qu'il a bel et bien respecté son obligation de sécurité. Il indique qu'il a immédiatement réagi à l'appel au secours de la salariée, en l'invitant par courrier à prendre rendez-vous avec la médecine du travail. La direction avait également organisé une réunion entre la salariée et les trois autres médecins (parmi lesquels sa harceleuse), et mis en place un coordinateur médical chargé de régler les difficultés entre les médecins. Des mesures insuffisantes, estime la Cour de cassation.
- **L'employeur aurait dû séparer les deux salariées**  
La Cour valide l'existence d'un *"manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, rendant impossible la poursuite des relations contractuelles"*. La jurisprudence considère en effet que l'obligation de sécurité impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour atténuer un conflit dont il a connaissance, et qui met en danger la santé d'un salarié (arrêt du 19 novembre 2015).  
Dans l'arrêt du 22 juin 2017, la Cour constate que *"la relation de travail de la salariée avec une collègue avait entraîné chez l'intéressée une vive souffrance morale ayant participé de façon déterminante à la dégradation de son état de santé"*. Elle considère que l'association n'avait pas pris les mesures de médiation nécessaires pour régler le conflit entre les salariées. Dans une telle situation, l'employeur doit au minimum convier les deux protagonistes pour un entretien de médiation visant à dénouer la situation. À défaut de règlement amiable, précise la Cour, l'association aurait dû séparer les deux médecins, en proposant à la salariée un changement de bureau ou un poste dans un autre centre à proximité. Inutile d'attendre la fin de l'arrêt maladie de la salariée.
  - Attention, soulignent les juges : il ne s'agit pas ici d'un manquement à l'obligation de reclassement telle que prévue par la procédure d'inaptitude.
  - Chercher à soustraire la salariée de l'emprise de sa collègue faisait partie de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur.*Source : Editions législatives.*

## 4 DIVERS

### 4.1 Généralités

#### Accident de travail et maladie professionnelle

Tableaux des maladies professionnelles	<a href="#">Lien vers la source</a> INRS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle et si elle figure dans un des tableaux du régime général ou agricole de la Sécurité sociale.</li> <li>• Cette base de données permet d'accéder à ces tableaux, tels qu'ils sont publiés au Journal officiel.</li> <li>• Pour en faciliter la compréhension, chaque tableau est accompagné d'un commentaire médico-technique, rédigé par un groupe <b>pluridisciplinaire d'experts</b>.</li> </ul>	

### 4.2 Produits et substances

#### Agents chimiques

Une nouvelle substance ajoutée à la liste des substances candidates et plusieurs entrées mises à jour	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ECHA a ajouté la substance PFHxS à la liste des substances candidates. Les entrées pour le bisphénol A et pour quatre phthalates ont été mises à jour pour inclure les propriétés de perturbateur endocrinien pour la santé humaine. La liste des substances extrêmement préoccupantes (SVHC) contient désormais 174 substances.</li> </ul>	

Workshop sur les demandes d'autorisation pour les perturbateurs endocriniens environnementaux	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Commission Européenne organise un workshop sur les demandes d'autorisation pour les perturbateurs endocriniens environnementaux. L'objectif de cet événement est d'avoir un échange ouvert des différents points de vue entre les parties prenantes et l'ECHA sur les preuves scientifiques disponibles concernant l'évaluation des dangers, des risques et des impacts des deux substances récemment ajoutées à la liste d'autorisation (annexe XIV) du règlement REACH sur la base de leurs propriétés de perturbateurs endocrinien.</li> </ul>	

Mise à jour du guide simplifié sur <b>l'enregistrement</b>	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Suite à la mise à jour du guide sur l'enregistrement publiée en novembre 2016, le guide simplifié sur l'enregistrement correspondant vient également d'être publié. Il est disponible en téléchargement sur le site internet de l'ECHA.</b></li> </ul>	

Nouveaux avis des comités sur les demandes d'autorisation	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les avis consolidés des Comités d'Evaluation des Risques (RAC) et d'Analyse Socio-Economique (SEAC) pour une utilisation du dichromate de sodium par Gruppo Colle s.r.l. sont disponibles sur le site Web de l'ECHA..</li> </ul>	

Mise à jour de la liste des substances avec une classification et un étiquetage harmonisés	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'ECHA a mis à jour sa liste de substances dangereuses possédant une classification et un étiquetage harmonisés afin de tenir compte de la mise à jour de la Commission dans la 10<sup>ème</sup> adaptation au progrès technique (ATP).</b></li> <li>• <b>D'autres changements introduits par la 10<sup>ème</sup> ATP, tels que les nouvelles notes et les estimations de la toxicité aiguë (ATE) sont également disponibles sur le site internet de l'ECHA (voir l'actualité du 17 mai 2017).</b></li> </ul>	

La traduction du guide sur le partage des données est désormais disponible	<a href="#">Lien vers la source</a>
--	-------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>Le guide sur le partage des données (version 3.1) publié en janvier 2017, a été traduit dans 23 langues de l'UE.</li> </ul>	<p>ECHA</p>
<p><b>L'avis des Comités sur une demande d'autorisation disponible</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'avis consolidé des Comités d'Évaluation des Risques (RAC) et d'Analyse Socio-Economique (SEAC) concernant l'utilisation du bis(2-méthoxyéthyl) éther (Diglyme) par ISOCHEM est désormais disponible sur le site Internet de l'ECHA.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>Publication d'une nouvelle intention d'identifier une substance comme extrêmement préoccupante</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Une nouvelle intention d'identifier une substance extrêmement préoccupante a été reçue pour : Les produits de réaction du 1,3,4-thiadiazolidine-2,5-dithione, du formaldéhyde et du 4-heptylphénol, ramifiés et linéaires (RP-HP).</li> <li>La date prévue de soumission est le 7 août 2017.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Evaluation des substances</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De nouveaux documents évaluant les substances sont maintenant disponibles pour :</li> <li>Le 2-aminoéthanol: il a été ajouté à la liste de CoRAP en 2014 et l'État membre évaluateur était le Royaume-Uni.</li> <li>Un mélange de deux composants: le N- (1,3-diméthylbutyl) -N'-phényl-p-phénylènediamine, et le 2) N1- (1,3-diméthylbutyl) -N4- (4- (1-méthyl- 1-phényléthyl) phényl) ben zène-1,4-diamine. Il a été ajouté à la liste du CoRAP en 2013 et l'État membre évaluateur était la Slovaquie</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Les actions de <b>l'ECHA sur les enregistrements existants montrent des résultats prometteurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La plupart des entreprises ont répondu aux demandes de l'Agence et ont mis à jour leurs données d'enregistrement ou ont joint une soumission conjointe, comme l'exige REACH. Quatre numéros d'enregistrement ont été révoqués: trois pour avoir été incomplets et un pour avoir enfreint le principe «une substance, un enregistrement».</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Mise à jour du guide sur la toxicité par administration répétée</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'ECHA a publié une mise à jour de la section R.7.5 sur la toxicité à doses répétées du chapitre R.7a du Guide sur les exigences en matière d'information et évaluation de la sécurité chimique.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>L'ECHA travaille sur un guide contenant les procédures pour identifier les perturbateurs endocriniens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le projet de guide pour l'identification des perturbateurs endocriniens a été élaboré et est actuellement soumis à une consultation d'experts. Cela suit les grandes lignes des lignes directrices sur la façon d'identifier les pesticides et les biocides avec des propriétés perturbatrices endocriniennes qui ont été publiées récemment. Une consultation publique sera prochainement mise en place.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>



<b>Publication d'une nouvelle intention de restriction de cinq sels de cobalts</b>	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>La Commission a demandé à l'ECHA d'évaluer le risque de cinq sels de cobalt dans des utilisations industrielles et professionnelles et de limiter les utilisations où un contrôle adéquat ne peut être démontré. L'ECHA a soumis l'intention le 20 juillet 2017 pour soumission le 20 juillet 2018.</li></ul>	
<b>La date d'expiration pour les composés du chrome VI approche – Que devront faire les utilisateurs en aval ?</b>	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>L'ECHA vient de publier sur son site une Q&amp;A afin de clarifier les obligations légales des utilisateurs en aval des composés de chrome VI après la date d'expiration prévue le 21 septembre 2017.</li></ul>	
Mise à jour de la page internet dédiée à la phase 5 de REACH 2018	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>Le texte introductif concernant la phase 5 pour un enregistrement REACH réussi au 31 mai 2018 vient d'être mis à jour afin d'y inclure les informations relatives au cloud IUCLID pour les PME – lancé à la fin du mois de juillet. Une mise à jour des pages support est également en cours et celles-ci seront traduites et publiées prochainement.</li><li>Les PME et les consultants travaillant avec des PME sont encouragés à utiliser le cloud IUCLID en vue d'une meilleure collaboration et pour faciliter la préparation de leurs dossiers.</li></ul>	
Appel à fournir des preuves sur la proposition de restriction relative au PAH utilisé dans les granulés plastiques et en caoutchouc	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>Les parties intéressées peuvent désormais soumettre toute information qu'elles possèdent concernant les hydrocarbures aromatiques polycycliques (PAH) présents dans les granulés utilisés comme matière de remplissage du gazon synthétique. Ceci a pour finalité d'aider les Pays-Bas à préparer leur dossier de restriction. Toutes autres informations sur les possibles risques liés à l'utilisation des pelouses synthétiques sont également les bienvenues. Cet appel à fournir des preuves est ouvert jusqu'au 18 octobre 2017.</li></ul>	
Les traductions du <b>manuel sur la préparation des dossiers d'enregistrement et de RDAPP</b> désormais disponibles	<a href="#">Lien vers la source</a> ECHA
<ul style="list-style-type: none"><li>Le manuel "Comment préparer des dossiers d'enregistrement et de RDAPP" (activités de recherche et de développement axées sur les produits et les processus) est désormais disponible dans 23 langues de l'UE.</li></ul>	
Mise à jour de la liste des substances susceptibles <b>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 29 nouvelles substances. Les déclarants sont invités à vérifier cette liste et, si nécessaire, mettre à jour leurs dossiers d'enregistrement concernés pour le 31 octobre 2017.</li></ul>	

<p>Nouveaux avis des comités sur les demandes d'autorisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'avis consolidé</b> des comités d'évaluation des risques (RAC) et d'analyse socioéconomique (SEAC) pour une utilisation distincte du 1,2-dichloroethane (EDC) par Bayer Pharma est disponible sur le site internet de l'ECHA.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>Publication de nouvelles conclusions d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De nouvelles évaluations de substances sont disponibles sur le site de l'ECHA pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'acide 2-éthylhexanoïque, qui a été ajouté sur la liste CoRAP en 2012 et évalué par l'Espagne;</li> <li>- le pentane-1-ol, qui a été ajouté à la liste CoRAP en 2016 et a été évalué par la Lituanie.</li> </ul> </li> <li>• Le plan d'action continu communautaire (<a href="#">CoRAP</a>) peut être consulté sur le site de l'ECHA.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Mise à jour de la liste des déclarants principaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La liste des substances pour lesquelles un déclarant principal a été déclaré dans REACH-IT a été mise à jour. Elle comprend désormais 11 581 substances.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p><b>Nouvelle mise à jour de l'outil « QSAR Toolbox » à présent disponible</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) a mis à jour l'outil « QSAR Toolbox » et y a ajouté de nouvelles fonctionnalités. La nouvelle version améliore les fonctionnalités introduites par la version d'avril, mais comprend également de nouvelles fonctionnalités qui peuvent aider les entreprises à préparer leurs enregistrements pour la date limite de mai 2018.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>

## 4.3 Ergonomie

### Manutention manuelle

<p>Méthode d'analyse de la charge physique de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La méthode d'analyse de la charge physique de travail dans le secteur sanitaire et social a été conçue pour être utilisée dans les établissements spécialisés (hôpitaux, cliniques, hébergements pour personnes âgées, handicapés, enfants) et les services d'aide et de soins à domicile. Elle permet de repérer et d'analyser les facteurs de risques pour l'appareil locomoteur en tenant compte de la globalité des composantes de l'activité.</li> <li>• Elle propose une conduite d'action de prévention qui permet d'établir des priorités, d'orienter vers des pistes de prévention pertinentes et d'en évaluer l'efficacité. Elle est applicable dans les structures de toutes tailles. Sa mise en œuvre peut être initiée par tous les acteurs de la structure, mais son efficacité repose sur une démarche collective.</li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> INRS</p>
---	---