

Veille réglementaire

Sécurité

BULLETIN D'OCTOBRE 2017

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	4
3	JURISPRUDENCE.....	5
4	DIVERS	9

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


contact@novallia.fr

1 REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE


1.1 Généralités


Accident de travail et maladie professionnelle

Arrêté du 26 septembre 2017 fixant le modèle du formulaire « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet »	Lien vers le texte JORF 0247 du 21 octobre 2017	
<ul style="list-style-type: none"> Cet arrêté fixe le modèle du formulaire « Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet ». 		

Texte abrogé	Arrêté du 23 décembre 2015 fixant le modèle du formulaire: Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet	
Texte d'abrogation	Arrêté du 26 septembre 2017 (Lien vers le texte - JORF 0247 du 21 octobre 2017)	
Date d'abrogation	21/10/2017	


Services de santé au travail


Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste	Lien vers le texte JORF 0247 du 21 octobre 2017	
<ul style="list-style-type: none"> Cet arrêté fixe le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste. 		

Texte abrogé	Arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude	
Texte d'abrogation	Arrêté du 18 octobre 2017 (Lien vers le texte - JORF 0248 du 22 octobre 2017)	
Date d'abrogation	01/11/2017	

1.2 Risques physiques


Rayonnements

<p>Arrêté du 29 septembre 2017 portant homologation de la décision 2017-DC-0591 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 13 juin 2017 fixant les règles techniques minimales de conception auxquelles doivent répondre les locaux dans lesquels sont utilisés des appareils électriques émettant des rayonnements X</p>	<p>Lien vers le texte JORF 0242 du 15 octobre 2017</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Cet arrêté fixe les règles techniques minimales de conception auxquelles doivent répondre les locaux dans lesquels sont utilisés des appareils électriques émettant des rayonnements X 		

<p>Texte abrogé</p>	<p>Arrêté du 22 août 2013 portant homologation de la décision n° 2013-DC-0349 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 4 juin 2013 fixant les règles techniques minimales de conception auxquelles doivent répondre les installations dans lesquelles sont présents des rayonnements X produits par des appareils fonctionnant sous une haute tension inférieure ou égale à 600 kV et abrogation de l'arrêté du 30 août 1991 déterminant les conditions d'installation auxquelles doivent satisfaire les générateurs électriques de rayons X</p>	
<p>Texte d'abrogation</p>	<p>Arrêté du 29 septembre 2017 (Lien vers le texte - JORF 0242 du 15 octobre 2017)</p>	
<p>Date d'abrogation</p>	<p>16/10/2017</p>	

1.3 Facteurs humains

Pénibilité au travail

<p>Décret 2017-1462 du 10 octobre 2017 portant report du délai de rectification de la déclaration des facteurs de risques professionnels au titre de l'année 2016</p>	<p>Lien vers le texte JORF 0239 du 12 octobre 2017</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Ce décret indique le report du délai de rectification de la déclaration des facteurs de risques professionnels au titre de l'année 2016. 		

2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE

2.1 Equipements de travail

Equipements de protection individuelle

Communication du 13 octobre 2017 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 89/686/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux équipements de protection individuelle

[Lien vers le texte](#)

JOUÉ du 13 octobre 2017
C344/1



- Cette communication liste les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 89/686/CEE.
- Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.

3 JURISPRUDENCE

3.1 Généralités

Accident de travail et maladie professionnelle

Congés et arrêt maladie : ce n'est pas au juge d'encadrer le report

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-24.022

- La limitation dans le temps du report des congés payés après un arrêt maladie est valable si la durée du report retenue dépasse largement celle de la période durant laquelle **les congés ont été acquis. Si ce n'est pas le cas, il n'appartient pas au juge de fixer** cette limite, estime la Cour de cassation.

L'article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines.

S'agissant de la période de report de ces congés payés, la CJUE a posé le principe, dans un arrêt du 22 novembre 2011 (u CJUE, Grande chambre, 22 nov. 2011, Aff. C-214/10, KHS AG c. Winfried Schulte, Cons. 28-35) que "toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée". La CJUE ne fixe pas de durée particulière, mais vérifie que celle éventuellement déterminée **par le droit national est conforme aux principes qu'elle a dégagés. C'est ainsi qu'une période de 9 mois est jugée comme contraire à la directive (u CJUE, 3 mai 2012, C-337/10, Neidel), alors qu'une période de 15 mois est regardée comme conforme (u CJUE, 22 novembre 2011, C-214/10, KHS AG c/ Shulte).**
- Limite d'un an insuffisante**

Dans l'affaire ayant abouti à l'arrêt du 21 septembre 2017, des notes internes d'une entreprise publique de transport en commun prévoient la possibilité de reporter d'une année les congés payés non pris en raison d'absences pour maladie. Au-delà de ce délai d'un an, les droits à congés payés étaient perdus.

La cour d'appel avait retenu que la durée de report des congés payés pendant un an instituée au sein de l'entreprise était insuffisante au regard de la directive du 4 novembre 2003 et avait condamné l'entreprise à régulariser la situation des salariés depuis le 4 novembre 2003 sans prévoir aucune limite de report. Bref, la période de report d'un an ne dépassait pas substantiellement la période de référence des congés payés (d'un an également).

L'employeur soutenait qu'au regard du droit européen, en présence d'une période d'acquisition des droits à congés payés d'une année, une période de report de 15 mois devait être appliquée : **au-delà d'une période de 15 mois, les droits à congés payés ne peuvent plus être reportés car ils s'éteignent.**
- Pas de délai fixé par le juge**

Dans un arrêt du 21 septembre 2017, qualifié PBRI (arrêt qui sera largement diffusé), la Cour de cassation rappelant les exigences de la CJUE précisant que "si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence, la directive 2003/88/CE ne fait pas obligation aux États membres de prévoir une telle limitation", valide la solution des juges du fond ordonnant que la situation des salariés devait être régularisée à compter du 4 novembre 2003.

Pour la Cour de cassation, en l'absence de disposition légale le prévoyant, il n'appartient donc pas aux juges du fond de fixer un délai de report aux termes duquel les salariés ne pourraient plus demander le report de leurs congés non pris du fait de la maladie.
- Délai de prescription**

En pratique, comme le précise la note explicative de la Cour de cassation relative à l'arrêt du 21 septembre 2017, "seul peut être invoqué le délai de prescription de 3 ans à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris (Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-46.418), sous réserve des causes d'interruption ou de suspension". *Source : Editions législatives.*

Lorsque l'employeur conteste un taux d'incapacité, que doit contenir "l'entier rapport médical" ?

[Lien vers la source](#)
Cass. civ., 21 septembre 2017, n° 16-13.969

- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur peut contester le taux d'incapacité attribué par la CPAM. Pour cela, il doit avoir accès – via un médecin qu'il désigne afin que le secret médical soit respecté – à "l'entier rapport médical ayant contribué à la fixation du taux d'incapacité de travail permanente", prévoit le code de la sécurité sociale. Mais que doit-il exactement y avoir dans cet "entier rapport" ?
- La Cour de cassation vient de répondre à cette question, dans une décision rendue le 21 septembre 2017. Le rapport doit comprendre "l'avis et [les] conclusions motivées données à la caisse d'assurance maladie sur le taux d'incapacité permanente à retenir", ainsi que les "constatations et éléments d'appréciation sur lesquels l'avis s'est fondé". En revanche, n'ont pas à y figurer les "pièces et documents consultés ou détenus par le médecin-conseil".
- Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation, la salariée était atteinte de surdité, reconnue d'origine professionnelle au titre du tableau 42, et la totalité des examens d'audiométrie ayant servi à fixer le taux d'incapacité ne figuraient pas au dossier. Seuls étaient indiqués les résultats de cette audiométrie, avec le déficit moyen pour chaque oreille, reportés par le médecin conseil de la CPAM. Pour les magistrats, cela suffit, l'employeur ne peut pas exiger d'avoir accès à la totalité de l'audiogramme. *Source : Editions législatives.*

L'employeur peut porter plainte contre un médecin

[Lien vers la source](#)
CE, 11 oct. 2017, n° 403576

- **Le Conseil d'Etat a rejeté un recours dénonçant la possibilité pour un employeur d'être à l'origine d'une procédure disciplinaire** contre un médecin. L'employeur peut donc valablement porter plainte contre un médecin, notamment en raison des certificats ou attestations rédigés par ce dernier.
- Patients, organismes locaux d'assurance maladie, associations de défense des droits des patients... L'article R. 4126-1 du code de la santé publique dresse la liste des personnes autorisées à déposer une plainte contre un médecin devant le conseil départemental de l'Ordre. Les plaintes peuvent ensuite donner lieu à l'introduction d'une action disciplinaire contre le médecin visé. La liste, introduite par l'adverbe "*notamment*" ne présente pas un caractère exhaustif. Des associations de médecins ont demandé au Premier ministre la suppression du mot "*notamment*". Elles soutiennent qu'en ne limitant pas la liste des personnes habilitées à porter plainte, l'article R. 4126-1 permet à un employeur de faire pression sur un professionnel de santé. Elles visent plus particulièrement le cas où un médecin rédige un certificat ou une attestation faisant un lien entre la pathologie dont souffre un salarié et ses conditions de travail. Il existerait un risque d'atteinte à la protection du secret médical (lors de la conciliation préalable) ou au droit des médecins à un procès équitable (lors de la procédure juridictionnelle).
- **L'employeur lésé de manière directe et certaine**
Devant le rejet implicite de leur demande par le Premier ministre, les associations ont déposé une requête devant le Conseil d'Etat le 19 juin 2016. Ce dernier a rejeté le recours ce mercredi 11 octobre 2017. Il apporte tout de même des précisions sur le texte de loi visé.
Si elle n'est pas limitative, la liste reste restreinte, selon le Conseil d'Etat. Ce dernier souligne que seules les personnes "**lésées de manière suffisamment directe et certaine par le manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques**" peuvent introduire une plainte contre ce médecin. L'employeur qui désire porter plainte doit donc démontrer le préjudice qu'il a personnellement subi du fait des agissements du médecin.
- **Interdiction des certificats de complaisance**
Le Conseil d'Etat souligne également que le médecin visé par l'action disciplinaire n'est pas tenu de méconnaître le secret médical afin d'assurer sa défense. De même, il n'est pas tenu de renoncer à se défendre pour préserver le secret médical.
En revanche, le Conseil d'Etat rappelle aux médecins du travail qu'ils sont tenus, comme tous les médecins, de "respecter les obligations déontologiques s'imposant à leur profession". Il cite notamment les articles R. 4127-76 et R. 4127-28 du code de la santé publique qui encadrent la prescription des certificats, attestations et documents et interdisent les "rapports tendancieux" et les "certificats de complaisance". Toutefois, tempère le Conseil, le juge disciplinaire confronté à de telles accusations doit tenir compte des "conditions dans lesquelles le médecin exerce son art". Le juge doit ainsi tenir compte du fait que le médecin du travail a, de par la spécificité de ses fonctions, accès à des informations sur le fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail des salariés. *Source : Editions législatives.*

Prévention, évaluation des risques

Le droit de retrait ne peut s'exercer que face à un danger imminent

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 16-22.224

- Le droit de retrait de travailleurs, qui s'estiment en danger au lendemain d'une agression parce que leur employeur n'a pas modifié l'organisation du travail, est-il légitime ? Pour la Cour de cassation, non, la possibilité de l'agression ne suffit pas ; le droit – individuel – de retrait doit toujours s'exercer en cas de danger grave et imminent.

Dans cette affaire, 103 salariés de la SNCF, contrôleurs ou chefs de bord, exercent leur droit de retrait suite à deux agressions survenues le 16 décembre 2014. Le lendemain soir des agressions, sachant que l'un des agresseurs avait été neutralisé, l'employeur demande la reprise du travail. Les salariés refusent et maintiennent l'exercice de leur droit de retrait.

- **Qu'est-ce que le droit de retrait ?**

Le droit de retrait est prévu par l'article L. 4131-1 du code du travail.

- Le travailleur peut se retirer "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".
Il n'a ainsi pas à prouver l'existence du danger.
- Quant à l'employeur, le code du travail stipule qu'il "ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection".

À compter du moment où l'employeur avait demandé la reprise du travail, le 17 décembre à 19 heures, les salariés absents n'étaient plus rémunérés. Ils demandent donc au juge un rappel de salaire. Leur demande est rejetée.

Les juges ne reviennent pas sur le droit de retrait exercé par les salariés lors des agressions ; ils se positionnent sur les absences des salariés à leur poste de travail du lendemain, une fois les agressions terminées et l'un des agresseurs neutralisé. Ils estiment qu'à partir de ce moment-là, les salariés n'avaient plus de motif raisonnable de penser qu'ils se trouvaient dans une situation présentant un danger grave et imminent.

Le droit de retrait n'était donc pas caractérisé et il n'y avait pas lieu de verser un rappel de salaire.

Les salariés, eux, estimaient être toujours en danger. Ils avaient constaté que les agressions avaient toujours lieu lorsque l'agent de contrôle était seul, et la SNCF n'avait pas mis en place leur revendication : que le contrôle des titres de transport soit effectué par deux agents.

Mais pour les magistrats, les agressions du 16 décembre étaient bien terminées et le fait qu'un danger potentiel persiste ne suffit pas ; ce n'est pas un "danger grave ou imminent".

- **Amalgame entre le droit de grève, d'alerte et de retrait**

Si la décision finale de la Cour de cassation n'en parle pas, le conseil de prud'hommes avait vu dans l'action des 103 salariés de la SNCF un amalgame entre le droit de grève, le droit d'alerte et le droit de retrait des salariés.

Les juges prud'homaux avaient noté un droit de retrait "concerté, prévu, revendiqué", qui s'apparentait davantage, selon eux, à "un acte de solidarité" qu'à "une action personnelle" : "les consignes étaient bien d'exercer un droit de retrait collectif à une occasion d'agression d'un préposé".

- **Le droit de retrait s'exerce toujours de manière individuelle.**

Chaque travailleur doit avoir un motif raisonnable de penser être face à un danger grave et imminent ou une défectuosité dans les systèmes de protection. Et ce même si le danger peut concerner plusieurs personnes qui vont, individuellement et **simultanément, mettre en œuvre leur droit de retrait.** *Source : Editions législatives.*

3.2 Facteurs humains

Durée de travail

Temps de pause : la notion **d'horaire ininterrompu de 6 heures doit s'entendre d'une durée de travail effectif**

[Lien vers la source](#)

Cass. soc., 27 sept. 2017, n° 15-28.014

- **Pour l'attribution du temps de pause, la notion conventionnelle "d'horaire ininterrompu" de 6 heures au moins doit s'entendre d'une durée ininterrompue de travail effectif et non d'un temps de présence.**

Dans l'affaire ayant abouti à l'arrêt du 7 septembre 2017, cinq salariés étaient employés d'une société qui avait conclu en juin 2000 un accord de réduction du temps de travail, dont l'article 4 prévoyait le paiement d'un temps de pause de 25 minutes sur la base d'un nouveau taux horaire majoré pour les personnels de production ayant un "horaire ininterrompu" de 6 heures au moins.

L'amplitude horaire quotidienne de l'atelier de production et du service attendant de maintenance dans lesquels travaillaient les salariés était supérieure à 6 heures. Cette amplitude était de 8h30 les lundis, mardis, mercredis et jeudis, et de 7h30 les vendredis. Le temps de présence par période de travail était donc supérieur à la période de travail. Sur ces temps quotidiens de présence, les salariés bénéficiaient de deux pauses obligatoires de 15 minutes et d'une pause déjeuner de 30 minutes (15 minutes le vendredi), de telle sorte qu'ils ne travaillaient jamais de manière ininterrompue pendant 6 heures.

Les salariés considéraient que l'"horaire ininterrompu de 6 heures" faisait référence au temps de présence et non au temps de travail effectif. Estimant ne pas être remplis de leurs droits, notamment en raison de la violation par l'employeur de son engagement de rémunérer leurs temps de pause, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale.

Pour condamner l'employeur à un rappel de salaire au titre du temps de pause, la cour d'appel avait retenu que les termes "d'horaire ininterrompu" mentionnés à l'article 4 de l'accord du 26 juin 2000 renvoyaient au temps de présence du salarié dans l'entreprise par période de travail et non pas à la durée du travail effectif accompli pendant cette même période.

- **Présence versus travail effectif**

La Cour de cassation censure cette interprétation : la notion "d'horaire ininterrompu", qui conditionne la rémunération du temps de pause de 25 minutes, s'entend d'une durée ininterrompue de travail effectif de 6 heures.

La lecture de la Cour de cassation est logique. La durée du travail s'apprécie par rapport au temps effectif de travail du salarié dans le cadre de son activité professionnelle, c'est-à-dire au temps pendant lequel le salarié exécute son travail, sous le pouvoir de direction de son employeur, et non au temps de présence dans l'entreprise. Le temps de pause est par nature lié au temps de travail effectué par le salarié et non à son temps de présence. D'ailleurs l'article L. 3121-16 du code du travail, qui précise la pause légale en travail posté, fait expressément référence au temps de travail et non au temps de présence : "Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives".

Ainsi dans tous les accords collectifs ou conventions collectives faisant référence, pour le temps de pause, à "un horaire ininterrompu de 6 heures", cet horaire doit s'entendre d'une durée ininterrompue de travail effectif et non d'un temps de présence. *Source : Editions législatives.*

4 DIVERS

4.1 Produits et substances

Agents chimiques

<p>La traduction du guide des exigences applicables aux substances contenues dans des articles est désormais disponible</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> Le « Guide des exigences applicables aux substances contenues dans des articles » a été traduit dans 23 langues de l'UE. 	
<p>Publication d'une nouvelle décision d'autorisation pour le trioxyde de chrome</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> La Commission Européenne vient de publier une nouvelle décision autorisant l'utilisation du trioxyde de chrome par Oy Kromatek Ab; Kova-Kromi Oy; CrTe-Plating Oy; Saizeri Plating Oy; Turun Kovakromi Oy; Veljekset Wallenius Oy; Pirkan Kovakromaus Oy. L'autorisation sera réévaluée les 21 septembre 2024 et 21 septembre 2029. 	
<p>L'ECHA annonce une proposition de plan pour l'évaluation des substances 2018-2020</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> L'ECHA a préparé une proposition de mise à jour du plan d'action continu communautaire pour l'évaluation des substances (CoRAP) pour 2018-2020. Cette proposition de mise à jour contient 107 substances qui sont proposées pour être révisées par les États Membres conformément à la procédure d'évaluation du règlement REACH. Elle contient 16 substances nouvellement sélectionnées et 91 substances qui proviennent de la mise à jour adoptée et publiée le 21 mars 2017. Pour rappel, l'évaluation des substances est le processus sous REACH permettant de clarifier les risques suspectés pour la santé humaine et l'environnement. Suite à l'évaluation d'une substance, d'autres mesures réglementaires peuvent être prises (autorisation, restriction, autres) ou des informations complémentaires peuvent être demandées aux déclarants ou aux utilisateurs en aval de cette substance lorsque des données supplémentaires sont jugées nécessaires pour clarifier le risque suspecté. Une vue d'ensemble de toutes les substances en cours dans la procédure d'évaluation des substances peut être trouvée ici. 	
<p>Publication de l'avis du RAC concernant la classification du dioxyde de titane</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> L'avis final du Comité d'Evaluation des Risques (RAC) sur la classification du dioxyde de titane vient d'être publié sur le site de l'ECHA. L'ECHA avait publié un communiqué de presse en juin dernier, immédiatement après sa conclusion. 	
<p>De nouvelles substances évaluées par les autorités</p>	<p>Lien vers la source ECHA</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>Nouvel avis des comités sur les demandes d'autorisation</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> L'avis consolidé des Comités d'Evaluation des Risques (RAC) et d'Analyse Socio-Economique (SEAC) pour une utilisation du dichromate de sodium par Borealis Plastomers B.V. est disponible sur le site internet de l'ECHA. 	
<p>Fermeture de l'outil REACH-IT début novembre avant la sortie d'une nouvelle version</p>	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<ul style="list-style-type: none"> Une nouvelle version de l'outil de soumission et de communication des dossiers, REACH-IT, sera disponible le 7 novembre 2017. Pour gérer cette mise à jour, l'outil sera indisponible du 1er au 6 novembre inclus. 	

<p>Projet LIFE – Lancement d'AskREACH</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'agence allemande pour l'environnement (UBA) a récemment lancé le projet UE LIFE AskREACH dans le but de sensibiliser les consommateurs européens au sujet de leurs droits énoncés dans le règlement REACH. Ce projet collaboratif impliquera 20 partenaires provenant de 13 Etats Membres de l'UE, dont le Luxembourg Institute of Science and Technology. • Les objectifs d'AskREACH sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les consommateurs à la présence de SVHC dans les articles, afin que ceux-ci puissent effectuer leurs achats en connaissance de cause, - Sensibiliser les fournisseurs afin qu'ils respectent leurs obligations d'information sous REACH, - Améliorer le flux d'informations concernant les SVHC entre consommateurs et fournisseurs, - Améliorer le processus de communication dans la chaîne d'approvisionnement dans le but de remplacer les SVHC présentes dans les articles. • Un site Internet contenant les informations relatives aux progrès et résultats de ce projet devrait être disponible à partir du mois de mai 2018. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Publication de nouvelles conclusions d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nouvelles évaluations de substances sont disponibles sur le site de l'ECHA pour : <ul style="list-style-type: none"> - le 4,4'-isopropylidènediphénol (bisphénol A), ajouté à la liste CoRAP en 2012 et évalué par l'Allemagne ; - le cyclohexanone, ajouté à la liste CoRAP en 2016 et évalué par la Pologne ; - les alcools, C7-9-iso-, C8-riches, ajoutés à la liste CoRAP en 2016 et évalué par l'Italie ; - les réactions de masse du (1S,1'R)-2-[1-(3',3'-diméthyl-1'-cyclohexyl)éthoxy]-2-méthylpropyl propanoate, du (1R,1'R)-2-[1-(3',3'-diméthyl-1'-cyclohexyl)éthoxy]-2-méthylpropyl propanoate et du 2-méthyl-2-[[1-(1R,2R)-2,6,6-triméthylcycloheptyl]oxy]propyl propanoate, ajoutées à la liste du CoRAP en 2016 et évalué par l'Allemagne ; - le disulfure de diméthyle, ajouté à la liste du CoRAP en 2014 et évalué par l'Allemagne ; - le n-hexane, ajouté à la liste du CoRAP en 2012 et évalué par l'Allemagne ; - les amides, C18-insaturé, N-[3-(diméthylamine)propyl], ajoutés à la liste du CoRAP en 2016 et évalué par l'Allemagne ; - le dapson, ajouté à la liste du CoRAP en 2016 et évalué par l'Allemagne ; - le 6,6'-di-tert-butyl-2,2'-méthylènedi-p-crésol, ajouté à la liste du CoRAP en 2016 et évalué par le Danemark. • Le plan d'action continu communautaire (CoRAP) peut être consulté sur le site de l'ECHA. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Le RAC conclut sur 10 avis concernant la classification et l'étiquetage harmonisés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Comité d'Evaluation des Risques (RAC) vient de donner ses conclusions sur 10 avis concernant la classification et l'étiquetage harmonisés, notamment concernant le métal cobalt, le dioxyde de titane et le métaldéhyde. Le RAC et le Comité d'Analyse Socioéconomique (SEAC) se sont également mis d'accord au sujet de quatre projets d'avis sur deux demandes d'autorisation et ont adopté un avis final. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Deux formulaires de soumission en ligne seront disponibles à partir du 7 novembre 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le formulaire en ligne pour la notification des substances contenues dans des articles, ainsi que les formulaires en ligne pour les notifications d'utilisateur en aval concernant des utilisations autorisées et pour les rapports concernant des utilisations non couvertes seront disponibles dans REACH-IT à partir du 7 novembre. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>
<p>Enregistrement des PME – Soyez prêt à prouver la taille de votre entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les petites et moyennes entreprises (PME) enregistrant leurs substances dans le cadre de REACH bénéficient d'une réduction sur les frais d'enregistrement. Cependant elles doivent pouvoir prouver la taille de leur entreprise si l'ECHA le leur demande. 	<p>Lien vers la source ECHA</p>

Mise à jour de la liste des déclarants principaux

Lien vers la source
ECHA

- La liste des substances pour lesquelles un déclarant principal a été déclaré dans REACH-IT a été mise à jour. Elle comprend désormais 12 146 substances concernées par une soumission conjointe, que celle-ci ait déjà été faite ou qu'elle soit prévue avant la date limite REACH 2018.