

# Veille réglementaire

## Sécurité

BULLETIN DE NOVEMBRE 2017

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE.....	2
2	REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE.....	3
3	JURISPRUDENCE.....	4
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](http://www.novallia.fr)


[contact@novallia.fr](mailto:contact@novallia.fr)

# 1 REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE

## 1.1 Facteurs humains


### Jeunes travailleurs

Arrêté du 20 novembre 2017 relatif aux normes définissant les modalités recommandées pour l'exécution des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage - Prévention du risque électrique	<a href="#">Lien vers le texte</a> JORF 0279 du 30 novembre 2017	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cet arrêté définit les références des normes applicables à l'exécution des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage - Prévention du risque électrique.</li> <li>Les dispositions de cet arrêté entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.</li> </ul>		


Texte abrogé	Arrêté du 26 avril 2012 relatif aux normes définissant les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ainsi que les modalités recommandées pour leur exécution	
Texte d'abrogation	Arrêté du 20 novembre 2017 ( <a href="#">Lien vers le texte</a> - JORF 0279 du 30 novembre 2017)	
Date d'abrogation	01/01/2018	

## 1.2 Facteurs humains

### Jeunes travailleurs

<b>Note du 19 octobre 2017 d'instruction relative à l'application de la réglementation concernant la protection des jeunes travailleurs</b>	<a href="#">Lien vers le texte</a> Ministère de la justice	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette note définit les instructions relatives à l'application de la réglementation concernant la protection des jeunes travailleurs.</li> </ul>		

### Pénibilité au travail

Instruction interministérielle du 03 novembre 2017 relative au guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2017-2018	<a href="#">Lien vers le texte</a> Ministère des solidarités et de la santé Ministère du travail Ministère de l'intérieur Ministère de la cohésion des territoires	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette instruction précise les mesures à mettre à en œuvre par l'employeur en matière de sécurité et de santé des travailleurs.</li> </ul>		

## 2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE

### 2.1 Equipements de travail

Machines, matériels, installations

**Communication du 17 novembre 2017 dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/68/UE relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché des équipements sous pression**

[Lien vers le texte](#)

JOUE du 17 novembre 2017  
C389/1



- Cette communication liste les titres et les références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/68/UE.
- Elle remplace les listes précédentes publiées au JOUE.

## 3 JURISPRUDENCE

### 3.1 Généralités

#### Accident de travail et maladie professionnelle

Reconnaissance de maladie professionnelle : quels documents doivent être mis à disposition de l'employeur ?

Lien vers la source  
Cass. 2e civ., 21 septembre 2017, n° 16-26.842

- Dès qu'elle clôt l'instruction d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, et au moins 10 jours avant de prendre sa décision, la CPAM doit communiquer à la victime (ou à ses ayants droit) et à l'employeur "l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief", tout en leur indiquant qu'ils peuvent "venir consulter le dossier", rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 21 septembre 2017. Quels éléments doivent figurer dans ce dossier ? Il y a les divers certificats médicaux et l'avis du médecin conseil.
- En revanche, les documents portant sur la fixation du taux d'incapacité permanente partielle susceptible d'être reconnu à la victime, n'ont pas à être dans ce dossier. Un employeur qui n'en aurait pas eu connaissance lors de la clôture de l'instruction ne peut donc par la suite plaider que la décision de prise en charge de la maladie au titre de la législation professionnelle lui est inopposable. S'il souhaite contester le taux d'incapacité, c'est une autre procédure qui s'ouvre. *Source : Editions législatives.*

**Qualités requises pour engager la responsabilité d'une personne morale :**  
toujours une interprétation stricte de la Cour de Cassation

Cass. crim. 17 octobre 2017, 16-80.821  
Cass. crim. 17 octobre 2017, 16-87.249

- La responsabilité d'une société ne peut être engagée que s'il est démontré que l'auteur de l'infraction en est un organe ou un représentant. Deux récentes décisions de la Cour de Cassation rappellent cette interprétation stricte de l'article 121-2 du code pénal.
- La chambre criminelle de la Cour de Cassation maintient sa jurisprudence : **il est nécessaire que l'organe ou le représentant** agissant pour le compte de la société soit identifié pour retenir la responsabilité de la personne morale.
- **Première affaire : absence de mise à disposition d'équipements de travail préservant la sécurité lors de travaux en hauteur**
- **Une société est condamnée, pour infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs, à 3 000 euros d'amende et, pour contravention de blessures involontaires, à 5 000 euros d'amende. Il lui était reproché de ne pas avoir mis à disposition de ses salariés, pour des travaux temporaires en hauteur, des équipements de travail préservant leur sécurité.**
- **Au moment de l'accident, deux salariés faisant** une chute de plus de huit mètres de haut, **suite à l'effondrement d'une toiture, les** victimes marchaient sur des platelages (rails de sécurité) qui reposaient directement sur la couverture et non sur des traverses, ce qui ne pouvait suffire à supporter le poids de quatre personnes, avec en outre le poids extracteur estimé à 70 kg. Par ailleurs, aucune des victimes ne portait de harnais stop-chutes, ceux fournis par la société étant en nombre insuffisant. Enfin, et surtout, aucun **filet de protection anti chute n'avait été installé, alors même qu'au début de ce chantier, l'inspection du travail et le** responsable de sécurité de l'entreprise, avaient décidé qu'il en soit installé un. Les manquements aux normes de sécurité étant incontestables, la question était de savoir s'ils pouvaient être imputés à une personne possédant une des qualités requises pour engager la responsabilité d'une personne morale.
- Les juges du fond avaient pensé que oui, en condamnant Franck D., cogérant, qui avait représenté la société tout au long de l'instance. Ils s'appuyaient sur les dispositions de l'article 706-43 du code de procédure pénale, selon lequel l'action publique est exercée à l'encontre de la personne morale prise en la personne de son représentant légal à l'époque des poursuites. Mais, en se prononçant ainsi, ils faisaient une confusion entre deux moments distincts : la commission des faits et l'engagement des poursuites. Il est possible, en effet, que celui qui représente la société devant le tribunal n'ait acquis cette qualité qu'après la réalisation de l'infraction. Or, sur le terrain de l'article 121-2 code pénal, c'est au moment des faits qu'il convient de se placer, comme c'est le cas pour tous les éléments constitutifs de l'infraction, pour vérifier que l'auteur est un organe ou un représentant de la personne morale. En l'espèce, un simple rappel de la chronologie suffisait à montrer en quoi la décision des juges du fond posait problème.
- Selon l'article 121-2 du code pénal, "Les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants [...]. La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits,

sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3".

- Le 13 août 2012, date de l'accident, le prévenu avait la qualité de directeur salarié, cela depuis le 1er janvier 2008. Le 21 juin 2013, en vertu d'une délibération de l'assemblée générale ordinaire de la société, il a été nommé en qualité de co-gérant de la société, à compter du 15 juin 2013. Le 16 janvier 2015, la société a été citée devant le tribunal correctionnel d'Agen par acte d'huissier du 19 novembre 2014. Ainsi, c'est bien après la réalisation des faits que Franck D. avait acquis la qualité de représentant de la société. Au moment de l'infraction, il était simplement directeur salarié de l'entreprise, ce qui ne lui conférait pas la faculté d'engager, par son action, la responsabilité pénale de celle-ci. A moins de démontrer qu'il était titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité du travail, puisque la jurisprudence reconnaît la qualité de représentant au délégataire. Les juges du fond n'ayant pas effectué une recherche en ce sens, leur décision est cassée.
- **Seconde affaire : manquement à une obligation de sécurité lors des opérations de coordination des travaux sur un chantier**
- **Sur un chantier, l'effondrement d'une dalle de béton a causé la mort de deux ouvriers, deux autres étant grièvement blessés.** Une société et plusieurs personnes physiques ont été poursuivies pour homicides et blessures involontaires. La première a été reconnue coupable de ces délits, a fait appel, et, sur confirmation du jugement, se pourvoit en cassation. Ayant désormais renoncé à ce que la responsabilité pénale d'une personne morale puisse être engagée sur la base d'une simple présomption de la qualité d'organe ou de représentant chez l'auteur des faits, la chambre criminelle n'hésite pas à censurer les décisions qui n'établissent pas de manière précise et certaine que ce dernier avait bien l'une de ces deux qualités. Cet arrêt en est aussi une illustration.
- Il faut savoir que la mission de la société mise en cause était d'organiser la coordination des travaux, sur un chantier faisant intervenir plusieurs sociétés, en vue de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives. Or, au moment de l'accident, deux entreprises au moins intervenaient sur le site, ce qui permettait de dire que l'on était bien en situation de co-activité, et que l'opération entraînait dans le champ de compétences de la société.
- Quelques jours avant l'accident, un préposé, ingénieur et coordonnateur de sécurité de cette société, avait effectué une visite du chantier, à l'occasion de laquelle il avait noté que, celui-ci étant d'une hauteur dépassant 6 mètres, une obligation spéciale de sécurité s'imposait, notamment un plan de montage et une note de calcul pour la conception et la construction des étalements. S'il n'avait pas la compétence pour décider, lui-même, des mesures les plus appropriées à adopter, il existait au sein de la société un ingénieur, également dédié à ce chantier, auquel il aurait pu s'adresser ; ce qu'il n'avait pas fait.
- Au final, ce préposé n'avait pas vérifié l'existence réelle d'une note de calcul des charges, comme cela était rendu nécessaire par la réglementation en ce domaine (art. L 4121-2 et L 4531-1 code du travail) et n'avait pas attiré l'attention des intervenants sur ce manquement à une obligation de sécurité. Or, ce manquement était en grande partie à l'origine de l'accident. A partir de là, les juges du fond, estimant que le préposé était intervenu pour le compte et dans l'intérêt de la société, avait retenu la responsabilité pénale de cette dernière, en soulignant que peu importait que ce salarié n'ait pas été investi d'une délégation de pouvoirs. C'est cette dernière affirmation qui a entraîné la censure de la chambre criminelle. Elle rappelle, en effet, que seul un **salarié ayant reçu une délégation de pouvoirs, de droit ou de fait, et pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires**, peut se voir reconnaître la qualité de représentant au sens de l'article 121-2 du code pénal. Source : Editions législatives.

### **La responsabilité pénale du chef d'entreprise peut être engagée, peu importe sa présence sur le site**

[Lien vers la source](#)

Cass, crim, 31 octobre 2017, 16-83.683

- Le simple fait qu'un chef d'entreprise ne soit pas présent sur les lieux de l'accident ne suffit pas à exclure qu'il ait pu commettre une faute en relation causale avec celui-ci, contrairement à ce qu'a avancé une cour d'appel.
- Un salarié, travaillant en qualité d'agent de maintenance pour une société pétrolière, a été mortellement blessé par suite de l'explosion d'une pompe d'extraction de pétrole qu'il tentait de remettre en marche. L'expertise diligentée à la suite de l'accident a montré que celui-ci était la conséquence d'un dysfonctionnement du système de freinage, lui-même dû à un défaut de lubrification ; défaut imputable à une information insuffisante des opérateurs sur les règles de maintenance de l'équipement en cause.
- Il y avait donc eu violation d'un certain nombre de dispositions du code du travail, notamment l'article R4323-1 selon lequel "L'employeur informe de manière appropriée les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail :
  - de leurs conditions d'utilisation ou de maintenance ;
  - des instructions ou consignes les concernant notamment celles contenues dans la notice d'instructions du fabricant ;

- de la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles ;
- des conclusions tirées de l'expérience acquise permettant de supprimer certains risques".

- **Absent du site : relaxé en appel**

- Restait à déterminer qui en était pénalement responsable. En première instance, la société avait été condamnée pour homicide involontaire, mais la décision a été infirmée en appel. La chambre criminelle casse l'arrêt des juges du second degré.
- La décision de relaxe de la cour d'appel était assez surprenante. Conformément aux exigences de l'article 121-2 du code pénal, elle avait recherché si l'infraction avait été commise par un organe ou représentant de la personne morale. Elle avait alors constaté que le dirigeant de la société n'avait pas procédé à une délégation de pouvoirs, et qu'il n'avait commis personnellement aucune faute en relation causale avec l'accident, "puisque'il travaillait au siège social et n'intervenait pas sur le site pétrolier". En l'absence de toute faute imputable à un organe ou représentant, il n'était donc pas possible d'engager la responsabilité de la société. La justification avancée par les juges, pour exclure la faute du dirigeant, tenait au fait qu'il n'était pas présent sur les lieux de l'accident.

- **Auteur indirect de l'infraction**

- Mais c'est méconnaître ce qui fait la particularité de la responsabilité pénale des chefs d'entreprise. En effet, ils ne sont, en général, pas mis en cause en tant qu'auteur direct de l'infraction (ce qui pourrait exiger leur présence sur les lieux de l'accident), mais en tant qu'auteur indirect, pour ne pas avoir pris les mesures qui auraient pu empêcher la réalisation de l'infraction. Or, c'est bien ce qui était reproché au dirigeant en l'espèce : ne pas avoir suffisamment bien informé ses salariés sur les règles de maintenance de l'équipement qu'ils utilisaient. Il y avait bien une faute, qui avait joué un rôle dans la survenance de l'accident, de la part d'un représentant de la société, de nature à engager la responsabilité de la personne morale, a conclu la Cour de cassation dans un arrêt du 31 octobre 2017. *Source : Editions législatives*

## CHSCT

Contestation de la désignation du CHSCT : comment se calcule le délai de 15 jours ?

[Lien vers la source](#)

Cass, civ,soc, 11 octobre 2017, n° 16-60.300

- Quand on veut agir en justice, il faut faire particulièrement attention aux délais dont on dispose pour saisir le tribunal. Sinon, l'action risque d'être déclarée irrecevable. Dans le cas d'une contestation de la désignation des membres du CHSCT, ce délai est de 15 jours. Mais comment est-il calculé ?
- **Pour contester en justice la désignation des membres du CHSCT, on dispose d'un délai de 15 jours à compter de la désignation (article R. 4613-11 du code du travail), c'est-à-dire de la proclamation des résultats, pour saisir le tribunal d'instance. Comment est calculé ce délai ? Une récente jurisprudence nous donne l'occasion de rappeler les règles essentielles à connaître sur le sujet.**
- **► D'après une première règle de procédure civile, lorsqu'un délai est exprimé en jours, le jour de l'événement qui le fait courir, c'est-à-dire démarrer, ne compte pas.** Ainsi, pour la contestation de la désignation des membres du CHSCT, on ne compte pas le jour de la proclamation. Par exemple, si la proclamation a eu lieu le 19 octobre 2017, le délai de 15 jours démarrera le 20 octobre, à 00h00 et expirera le 3 novembre à 23h59.
- **► Une autre règle veut, en cas d'envoi par courrier de la déclaration au greffe du tribunal d'instance, qu'on prenne en compte la date d'envoi et non celle de la réception pour vérifier que la saisine du tribunal a bien été faite dans les 15 jours. D'où l'intérêt d'un envoi en recommandé.**
- **Or, dans cette affaire, le tribunal d'instance a eu faux sur toute la ligne ! Non seulement, il a considéré que le délai commençait à courir dès le jour de la proclamation des résultats, mais en plus il a estimé que le recours devait avoir été reçu par le greffe avant l'expiration du délai de 15 jours. C'est donc à tort qu'il a déclaré irrecevable, pour une désignation/proclamation de CHSCT effectuée le 27 juin 2016, un recours envoyé au greffe le 12 juillet 2016.** En effet, le délai avait démarré le lendemain de la désignation, soit le 28 juin, et la déclaration avait été envoyée le dernier jour du délai, le 12 juillet, elle était donc parfaitement recevable.
- **► Il existe une autre règle, qu'il n'a pas été nécessaire d'utiliser dans cette affaire, qui veut que tout délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé, c'est-à-dire prolongé, jusqu'au premier jour ouvrable suivant.** *Source : Editions législatives.*

## 3.2 Equipements de travail

### EPI

Exemple de faute caractérisée : ne pas avoir fourni de lunettes de protection

[Lien vers la source](#)  
Arrêt CJUE du 09 novembre 2017

- L'absence de lunettes de protection pour un salarié manipulant des produits chimiques dangereux a été essentielle dans la réalisation de l'accident. La cour d'appel affirme donc que la directrice de l'établissement a commis une faute caractérisée en omettant de lui fournir l'équipement.
- Un salarié, dans le cadre de son travail, transportait à la main plusieurs bidons de produits chimiques dangereux (détergent). Pour pousser une porte battante, il a porté l'un d'entre eux à hauteur de son visage ; le bidon était mal fermé et son contenu s'est répandu, lui occasionnant de graves brûlures aux yeux, du fait qu'il n'était pas muni de lunettes de protection. La société et la **directrice de l'établissement, titulaire d'une délégation de pouvoirs, dans lequel l'accident s'est produit, sont poursuivies** pour blessures involontaires et infractions à la réglementation sur **l'hygiène et la sécurité des travailleurs**.
- **Lunettes remises ou non ?**
- S'agissant du premier chef de poursuite, le tribunal correctionnel a prononcé une relaxe, considérant que l'accident s'expliquait par les fautes commises par la victime. Les juges notent que le salarié avait pris son poste de travail avec un très grand retard, sous entendant ainsi qu'il avait pu ensuite agir avec précipitation. De même, utilisant le produit depuis plus de deux mois, il en connaissait le caractère dangereux, celui-ci étant d'ailleurs rappelé par les étiquettes apposées sur les bidons. Également, ce salarié reconnaissait avoir pris les bidons dont il avait besoin sans vérifier qu'ils étaient tous bien fermés. Enfin, élément essentiel, il n'était pas, au moment de l'accident, muni de lunettes de protection.
- L'accusation de manquement aux normes de sécurité concernait principalement le fait que les prévenues n'auraient pas mis à la disposition du salarié l'équipement nécessaire à sa protection, alors même qu'il devait manipuler des produits corrosifs. En fait, une certaine incertitude semblait exister quant à la remise ou non, à la victime, de lunettes de protection ; les témoignages des autres salariés étant, sur ce point, contradictoires. Au final, le tribunal a considéré que les lunettes avaient bien été fournies et a simplement retenu à l'encontre des prévenues une omission de visite médicale obligatoire avant embauche.
- Annexe du contrat de travail
- Sur appel de la partie civile et du Procureur de la République, le jugement a été infirmé et les prévenues condamnées pour l'ensemble des chefs de poursuite. Sur le point controversé de l'attribution des lunettes de protection, les juges du second degré se sont appuyés sur l'annexe du contrat de travail du salarié qui mentionnait, dans la rubrique consacrée aux conditions de travail, que s'il avait été remis à cet employé un vêtement de protection et des gants, il ne lui avait pas été attribué de lunettes de protection ou de masque (à quoi les prévenues répondaient qu'en fait des lunettes lui avaient été effectivement remises).
- Ce point étant primordial dans la réalisation de l'accident, il a permis à la cour d'appel d'affirmer que la directrice de l'établissement avait commis une faute caractérisée justifiant sa condamnation. Et, étant titulaire d'une délégation de pouvoirs, elle remplissait les conditions exigées par l'article 121-2 du code pénal pour engager la responsabilité de la société. *Source : Editions législatives.*

## 3.3 Facteurs humains

### Durée de travail

La CJUE permet de faire travailler un salarié jusqu'à 12 jours sans repos hebdomadaire

[Lien vers la source](#)  
Arrêt CJUE du 09 novembre 2017

- Le 9 novembre 2017, la CJUE (cour de Justice de l'union européenne) a donné son interprétation souple de l'article 5 de la directive sur l'aménagement du temps de travail. Ce texte prévoit qu'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures doit bénéficier au travailleur "au cours de chaque période de 7 jours". Un tribunal portugais avait interrogé la CJUE pour savoir si cette règle doit s'entendre comme obligeant l'employeur à accorder ce repos hebdomadaire au plus tard le jour qui suit une période de 6 jours de travail consécutifs. Non, répond **la Cour. Ce repos doit seulement être compris à l'intérieur de chaque période de sept jours.**
- Un employeur peut donc, en considérant deux périodes différentes de 7 jours, accorder un repos le lundi de la première semaine puis le dimanche de la semaine qui suit. Ce qui aboutit à faire travailler le salarié durant 12 jours sans repos hebdomadaire. Les États membres ont donc toute latitude pour fixer le moment où la période de repos hebdomadaire doit être accordée.
-

- Rappelons qu'en France, il est par principe interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine (article L. 3132-1 du code du travail). *Source : Editions législatives.*

## Harcèlement

Parce qu'il n'avait pas explicitement parlé de "harcèlement", le salarié ne pouvait pas être protégé

[Lien vers la source](#)  
Cass, civ, soc, 13 septembre 2017, n°15-23.045

- Se prononçant sur la validité d'un licenciement, la Cour de cassation rend un arrêt qui interroge. Faut-il, pour bénéficier de la protection accordée par le code du travail lorsqu'on dénonce un harcèlement moral, expressément qualifier comme tels les faits invoqués ?
- Dans cette affaire, **le directeur commercial d'une société est licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant d'avoir abusé de sa liberté d'expression en tenant des propos qu'il qualifie de dénigrement, d'injure et de manque de respect. L'employeur fait notamment référence à un courriel dans lequel le cadre affirmait avoir subi des comportements "abjects, déstabilisants et profondément injustes".**
- Le salarié, qui estime qu'il dénonçait des faits de harcèlement moral dans son courriel, même s'il n'utilisait pas l'expression "harcèlement moral", décide de contester son licenciement. Il invoque la protection contre le licenciement dont bénéficient les salariés qui dénoncent des faits de harcèlement moral.
- **Dans le code du travail**
  - article L. 1152-2 du code du travail : aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral.
  - art. L 1152-3 du code du travail : le licenciement prononcé pour un tel motif est nul, sauf si l'employeur prouve que le salarié est de mauvaise foi, c'est-à-dire que les faits allégués ne sont pas établis.
- **La cour d'appel suit l'argumentation du salarié et prononce la nullité du licenciement. Elle ordonne sa réintégration dans un emploi identique à celui qui était le sien avant son licenciement. Pour la cour d'appel, il importe peu que le salarié n'ait pas expressément qualifié les faits relatés dans son courrier électronique du 13 janvier 2011 de harcèlement moral, dès lors qu'il y visait des faits de harcèlement moral.**
- **Qualification nécessaire ?**
- **La Cour de cassation ne partage pas cette analyse. Dans un arrêt du 13 septembre 2017, elle casse l'arrêt rendu par la cour d'appel. Pour elle, "il résultait de ses constatations que le salarié n'avait pas dénoncé des faits qualifiés par lui d'agissements de harcèlement moral" et ainsi, la cour d'appel "n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations".**
- Pour les hauts magistrats, dans cette décision qui sera publiée au bulletin des chambres civiles, il n'appartenait pas à la cour d'appel de qualifier elle-même les faits pour asseoir sa décision et ainsi déclarer nul le licenciement, dès lors que le salarié ne parlait pas explicitement de "harcèlement moral". *Source : Editions législatives.*



## 4 DIVERS

### 4.1 Produits et substances

#### Agents chimiques

<p>La nouvelle version de REACH-IT désormais disponible</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'outil de soumission et de communication des dossiers auprès de l'ECHA, REACH-IT, a été mis à jour avec succès et est à nouveau disponible à l'utilisation pour les entreprises.</b></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 12354 substances concernées par une soumission conjointe, que celles-ci <b>ait déjà été enregistrées ou qu'elles soient enregistrées lors de l'échéance REACH 2018.</b></li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Save the date – Conférence annuelle le 14 décembre 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Helpdesk REACH&amp;CLP Luxembourg, un service du Luxembourg Institute of Science and Technology, organise sa conférence annuelle qui se déroulera le jeudi 14 décembre 2017 de 12h30 à 17h00 à la Chambre de Commerce à Luxembourg-Kirchberg.</li> <li>• Au cours de la première partie de la conférence, le Helpdesk REACH&amp;CLP Luxembourg présentera les points clés des règlements REACH et CLP en lien avec vos obligations actuelles et futures. Suivra une présentation de la Commission Européenne sur les liens existants entre le règlement REACH et la législation relation à la sécurité et santé au travail. <b>L'échéance d'enregistrement REACH 2018 concernant les petits tonnages (1-100 tonnes/an) sera également traitée et l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) vous fournira les derniers conseils pour un enregistrement réussi.</b> De plus, les derniers développements relatifs aux nanomatériaux dans le cadre de REACH seront également présentés par le Helpdesk REACH&amp;CLP.</li> <li>• La seconde partie de cet événement sera ouverte par <b>Mme Carole Dieschbourg, Ministre de l'Environnement.</b> Cette seconde partie sera principalement consacrée à la problématique de substitution dans le cadre de REACH avec une présentation de <b>l'ECHA sur les derniers développements relatifs à la stratégie de substitution de l'ECHA et une présentation, donnée par Luxinnovation sur les possibilités de financement dont peuvent bénéficier les entreprises travaillant sur des solutions de remplacement.</b></li> <li>• <b>La conférence sera précédée d'un « networking lunch » pour vous offrir l'opportunité d'échanger, dans un cadre convivial, avec l'équipe du Helpdesk REACH&amp;CLP Luxembourg et les intervenants de la conférence ainsi qu'avec d'autres industriels.</b></li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>Deux nouvelles Q&amp;A sur les conséquences du retrait du Royaume-Uni de <b>l'Union</b> Européenne</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'ECHA vient de publier deux nouvelles questions &amp; réponses concernant l'enregistrement REACH. L'une couvre ce qu'une entreprise britannique devrait prendre en compte lors de la nomination d'un représentant exclusif dans un Etat Membre de l'UE. La seconde clarifie si une entreprise basée au Royaume-Uni peut créer une société sur papier uniquement dans un Etat Membre de l'UE et y transférer ses enregistrements.</b></li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>La traduction du guide sur l'étiquetage et l'emballage est désormais disponible</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Le « Guide sur l'étiquetage et l'emballage » a été traduit dans 23 langues de l'UE et est à présent disponible sur le site internet de l'ECHA.</b></li> </ul>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>
<p>La traduction des conseils pour la vérification manuelle disponible</p>	<p><a href="#">Lien vers la source</a> ECHA</p>

- L'ECHA vient de mettre à jour le document « Informations sur le contrôle manuel du caractère complet ». Les traductions dans 22 langues de l'UE sont désormais disponibles.

Des progrès supplémentaires sont nécessaires pour remplacer les tests sur les animaux dans le cadre des lois sur les produits chimiques

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA vient de publier un rapport sur le remplacement des tests sur animaux dans le cadre de la législation européenne sur les produits chimiques. Le rapport indique que des progrès ont été faits en ce qui concerne les alternatives aux tests sur les animaux pour les propriétés des **substances au niveau inférieur**. Cependant, il souligne également qu'un remplacement complet des essais de toxicité chimique par des approches non-animales n'est pas encore prévisible.

Le Forum revoit les résultats sur son 4ème projet et s'accorde sur de nouvelles actions

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA vient de lancer une consultation publique sur les deux premiers rapports d'examen reçus dans le cadre de la procédure d'autorisation REACH. Les commentaires peuvent être soumis jusqu'au 10 janvier 2018.

Publication de la nouvelle version du catalogue de phrases standards ECom

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Le Conseil européen de l'industrie chimique (Cefic) a mis à jour son catalogue de phrases standards pour les scénarios d'exposition. Actuellement, le catalogue de phrases standard ECom contient 2503 phrases. Ces phrases peuvent être téléchargées en tant que fichier d'importation Chesar et utilisées directement pour préparer les scénarios d'exposition pour la communication via Chesar (v3.2 et v3.3).

### Mise à jour de l'outil Chesar

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'outil sur l'évaluation et le rapport sur la sécurité chimique de l'ECHA (Chesar) vient d'être mis à jour. Chesar 3.3 fournit, par exemple, un support amélioré pour les secteurs ayant développé les cartes d'utilisation mais également pour les utilisateurs de ces cartes.

Nouvel avis des comités sur une demande d'autorisation

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Les avis consolidés des Comités d'Evaluation des Risques (RAC) et d'Analyse Socio-Economique (SEAC) pour deux utilisations du 1,2-dichloroéthane (1,2-EDC) par OLON Spa sont disponibles sur le site de l'ECHA.

De nouvelles substances évaluées par les autorités

[Lien vers la source](#)

ECHA

- 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.