

Veille réglementaire

Sécurité

BULLETIN DE JANVIER 2018

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

Inspection du travail

Arrêté du 20 décembre 2017 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail

[Lien vers le texte](#)
JORF 0007 du 10 janvier 2018



- Cet arrêté définit le nombre d'unités de contrôle d'inspection du travail par région.

1.2 Produits et substances

Amiante

Texte modifié	Arrêté du 07 juillet 2000 fixant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité	
Texte modificateur	Arrêté du 22 décembre 2017 (Lien vers le texte - JORF 0007 du 10 janvier 2018)	
Champ d'application	Secteur de la construction et de la réparation navale	
Contenu de la modification	La liste des établissements de la construction et de la réparation navale susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est modifiée.	

Texte modifié	Arrêté du 03 juillet 2000 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	
Texte modificateur	Arrêté du 19 décembre 2017 (Lien vers le texte - JORF 0013 du 17 janvier 2018)	
Champ d'application	Etablissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante	
Contenu de la modification	Au niveau de l'annexe, la liste complémentaire d'établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité dans la fabrication, le flocage et le calorifugeage est modifiée.	

Produits explosifs

Arrêté du 19 janvier 2018 relatif aux formalités applicables à la production, la vente, l'importation, l'exportation et le transfert des produits explosifs

[Lien vers le texte](#)
JORF 0021 du 26 janvier 2018





- Cet arrêté précise le contenu des demandes d'autorisation pour la production, la vente, l'importation ou l'exportation.

Texte abrogé	Arrêté du 04 octobre 2007 relatif aux formalités applicables à la production, la vente, l'importation, l'exportation et le transfert des produits explosifs	
Texte d'abrogation	Arrêté du 19 janvier 2018 (Lien vers le texte - JORF 0021 du 26 janvier 2018)	
Date d'abrogation	27/01/2018	

1.3 Risques physiques


Milieu hyperbare

Arrêté du 29 septembre 2017 relatif à la certification d'entreprises réalisant des travaux hyperbares	Lien vers le texte JORF 0009 du 12 janvier 2018	
<ul style="list-style-type: none"> Cet arrêté définit les modalités et conditions de certification de ces entreprises ainsi que les modalités et conditions d'accréditation des organismes chargés de certifier ces entreprises, en application des articles R. 4461-1 et R. 4461-48 du code du travail. 		
Texte abrogé	Arrêté du 30 octobre 2012 relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A) 	
Texte d'abrogation	Arrêté du 29 septembre 2017 (Lien vers le texte - JORF 0009 du 12 janvier 2018)	
Date d'abrogation	13/01/2018	

2 REGLEMENTATION / LEGISLATION EUROPEENNE

2.1 Produits et substances

Agents chimiques

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 2018/35 du 10 janvier 2018 (Lien vers le texte - JOUE du 11 janvier 2018 L6/45)	
Champ d'application	Substances, mélanges, articles dangereux	
Contenu de la modification	Au niveau de l'annexe 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. L'entrée suivante est ajoutée : « Octaméthylcyclotétrasiloxane (D4) » et « Décaméthylcyclopentasiloxane (D5) ».	

3 JURISPRUDENCE

3.1 Généralités

CHSCT

Le DRH qui impose au CHSCT la présence de cinq directeurs commet un délit d'entrave

[Lien vers la source](#)
Cass. crim., 28 nov. 2017, n° 16-86.138

- **La composition du CHSCT est stricte. L'employeur ne peut pas venir en réunion avec des personnes extérieures au CHSCT sans autorisation préalable des membres de la délégation du personnel.**
- Le CHSCT est composé de l'employeur, ou d'une personne à qui il a donné délégation, et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par les titulaires CE/DP (article L. 4613-1 du code du travail). Coté direction, seul l'employeur ou son représentant peut assister aux réunions. Il peut venir avec d'autres personnes, si les membres du CHSCT sont d'accord. Mais en cas de refus, il ne peut pas imposer leur présence.
- Les textes ne prévoient pas que l'employeur puisse se faire assister par des collaborateurs pour les réunions du CHSCT comme c'est le cas pour le comité d'entreprise (deux collaborateurs) et pour le futur comité social et économique (trois collaborateurs).
- Sept membres de la direction tentent de dissuader le CHSCT de recourir à l'expertise
- En cause, la réunion, en janvier 2011, du CHSCT d'une association. Le DRH, qui préside l'instance, se présente en séance avec le directeur général et cinq directeurs/responsables d'établissements. Et ce, sans l'autorisation préalable des élus du personnel. Au cours de la réunion, dans un contexte empreint de tensions et d'enjeux, les différents représentants de la direction tentent de faire pression sur les membres du CHSCT pour qu'ils reviennent sur leur décision de recourir à une expertise.
- Ces faits, attestés par un procès-verbal de l'inspecteur du travail, constituent un délit d'entrave, décident les juges. Pour la chambre criminelle, la sur-représentation des membres de la direction constitue une tentative de porter atteinte au fonctionnement normal du comité, peu important que les membres aient résisté aux pressions et finalement voté le recours à l'expertise. L'entreprise, le directeur général et le DRH sont respectivement condamnés, à 5 000, 1 500 et 1 000 euros d'amende.
Source : Editions législatives.

Prévention, évaluation des risques

Un employeur qui manage "par la peur" manque à son obligation de prévention des risques

Cass, civ, soc, 06 décembre 2017, 16-10.885

Cass, civ, soc, 06 décembre 2017, 16-10.886

Cass, civ, soc, 06 décembre 2017, 16-10.887

Cass, civ, soc, 06 décembre 2017, 16-10.888

Cass, civ, soc, 06 décembre 2017, 16-10.889

Cass, civ, soc, 06 décembre 2017, 16-10.890

Cass, civ, soc, 06 décembre 2017, 16-10.891

- **Lorsque des salariés subissent une dégradation de leurs conditions de travail en raison d'un "mode de management par la peur", l'entreprise peut être condamnée. Selon la Cour de cassation, la faute peut être caractérisée même si l'employeur a été relaxé au pénal du chef de harcèlement moral.**
- "Irrespect", "pressions psychologiques", "hyper surveillance", "incitation à la délation"... Sept salariés d'une même entreprise saisissent la juridiction prud'homale, estimant avoir été victimes de harcèlement moral de la part de leur directeur. Devant la cour d'appel de Poitiers, l'entreprise est condamnée à verser à chacune des sept victimes entre 2 000 et 6 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux. En parallèle, un procès pénal a lieu contre le directeur, qui est relaxé du chef de harcèlement moral.
- L'employeur conteste la qualification retenue, en se basant sur la règle de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil. Selon lui, il n'existe pas de faits constitutifs de harcèlement moral puisque le directeur n'a pas été condamné au pénal pour ces faits. Dès lors, il considèrerait que le juge civil ne pouvait condamner l'entreprise pour manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux.
- **États dépressifs, pensées suicidaires**
- Pour rappel, l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels. Il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : actions de prévention des risques professionnels, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés... (article L.4121-1 du code du travail).
- Cette obligation, rappelle la Cour de cassation le 6 décembre 2017, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral (article L.1152-1 du code du travail). L'entreprise peut donc être condamnée pour manquement à son obligation de prévention, même si les agissements de harcèlement moral ne sont pas établis. Il suffit pour cela de démontrer que les salariés subissent une souffrance sur leur lieu de travail que l'employeur n'a pas réussi à empêcher.
- Dans cette affaire, les juges avaient relevé – en s'appuyant sur des procès-verbaux d'audition et un rapport de l'inspection du travail – que "de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur". Le management du directeur avait entraîné "une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens", ainsi que des états dépressifs chez plusieurs salariés allant, pour certains, jusqu'aux pensées suicidaires.
- Le médecin du travail avait confirmé la situation, et préconisé en urgence plusieurs inaptitudes totales. Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise était donc caractérisé. Source : Editions législatives.

3.2 Facteurs humains

Durée de travail

Contrôle du temps de travail des salariés : l'employeur doit privilégier d'autres moyens que la géolocalisation

[Lien vers la source](#)

Cass, soc, 20 décembre 2017, 16-12569

- **Deux arrêts récents rendus par le Conseil d'Etat et la Cour de cassation rappellent les règles en matière de géolocalisation. De tels systèmes sont excessifs lorsqu'ils sont mis en place pour contrôler le temps de travail des salariés, sauf s'il n'existe aucun autre moyen d'effectuer un tel contrôle. En outre, l'employeur doit respecter une procédure d'information des salariés.**
- Les dispositifs de géolocalisation des véhicules des salariés sont considérés comme particulièrement intrusifs et dangereux pour les libertés individuelles. C'est pourquoi leur utilisation est strictement encadrée, en particulier lorsque le dispositif permet à l'employeur de contrôler la durée du travail des salariés. Illustrations récentes à travers un arrêt du Conseil d'État rendu le 15 décembre 2017 et un arrêt de la Cour de cassation rendu le 20 décembre 2017.
- **Préférer un moyen moins efficace**
- Une société de maintenance informatique installe sur tous les véhicules de ses techniciens itinérants des dispositifs de géolocalisation en temps réel. Elle vise un double objectif : mieux planifier ses interventions, et collecter des données sur le temps de travail des salariés.
- Après avoir réalisé un contrôle dans les locaux de l'entreprise, la Cnil (Commission nationale informatique et libertés) met en demeure l'employeur. Elle lui demande de cesser de traiter les données ayant été collectées dans un but de contrôle du temps de travail des salariés. L'entreprise demande au Conseil d'État d'annuler cette mise en demeure. Elle fournit des exemples de salariés licenciés grâce aux informations collectées, attestant des facilités qu'offre la géolocalisation s'agissant du contrôle du temps de travail.
- Le Conseil d'État rejette la requête, appliquant un principe strict de proportionnalité. "L'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation." Le Conseil d'État souligne que l'entreprise avait à sa disposition notamment des documents déclaratifs établis par les salariés permettant de contrôler le temps de travail de ces derniers. La géolocalisation mise en place était donc excessive.
- **Pas de collecte des données hors temps de travail**
- Le Conseil d'État reprend ici les règles énoncées par la délibération de la Cnil du 4 juin 2015 (article 2), qui liste les cas dans lesquels l'employeur peut recourir à la géolocalisation. Ce texte admet que le traitement des données de localisation peut avoir "pour finalité accessoire le suivi du temps de travail", mais seulement "lorsque ce suivi ne peut être réalisé par un autre moyen". Le texte précise que le système de géolocalisation ne doit pas collecter ou traiter les données de localisation en dehors du temps de travail des salariés concernés. Lorsque le salarié est autorisé à utiliser le véhicule à des fins privées (véhicule de service), il doit pouvoir désactiver le dispositif en dehors de son temps de travail.
- **Informers les salariés et leurs représentants**
- Dans une autre affaire, soumise quelques jours plus tard à la Cour de cassation, le système de géolocalisation est jugé licite. Le dispositif est mis en place par une entreprise pour suivre les mouvements de ses salariés électriciens intervenant à l'extérieur. Mais cette fois, la finalité principale déclarée à la Cnil est le suivi effectif des véhicules et des facturations ainsi qu'une évaluation de la rentabilité des chantiers ; le contrôle du temps de travail des salariés n'est qu'une finalité accessoire. Il n'y a donc pas lieu, selon la Cour, de vérifier que la géolocalisation est le seul moyen de remplir chacun des objectifs, comme le prétendait le salarié auteur de la saisine. Cet électricien avait pris acte de la rupture de son contrat, reprochant notamment à son employeur d'avoir mis en place un système de géolocalisation illégal dans le seul but de contrôler les salariés.
- Le salarié estimait également que la procédure d'information des salariés était insuffisante. L'entreprise avait organisé une réunion d'information des salariés en février 2011, puis avait déclaré le système à la Cnil le 4 avril 2011 avant d'installer les boîtiers de géolocalisation dans le courant du mois. Elle avait informé individuellement le salarié des finalités du traitement de ses données de localisation, par lettre du 1er juillet 2011. Cette procédure est jugée suffisante par la cour d'appel.
- **► Selon la délibération Cnil du 4 juin 2015 (article 6), l'employeur doit informer et consulter les instances représentatives du personnel avant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation des employés. Il doit également fournir aux salariés, avant la mise en œuvre du traitement une série d'informations (identité du responsable de traitement, finalité poursuivie, destinataires des données, existence d'un droit d'accès aux données...).**

- La Cour de cassation confirme l'arrêt rendu en appel : à la date de la prise d'acte du salarié, "il n'était pas constaté de manquement de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail".
- **Salarié libre dans l'organisation de son temps de travail : géolocalisation interdite**
- Le recours à un système de géolocalisation n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail. Un vendeur itinérant libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures, à charge pour lui de respecter le programme d'activité fixé et de rédiger un compte rendu journalier, peut légitimement prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur lorsque ce dernier installe sur son véhicule un dispositif de géolocalisation destiné à contrôler son activité (arrêt du 3 novembre 2011). *Source : Editions législatives.*

Travail de nuit

La Cour de cassation se prononce sur le travail de nuit et sur le cycle

Lien vers la source
Cass soc 8 nov. 2017, n° 16-15.584

- **Selon la Cour de cassation, le travail de nuit s'imposait à la Croix-Rouge, sur le site de l'aéroport de Roissy. L'irrégularité de sa mise en œuvre n'ouvre pas de droits à dommages-intérêts pour les salariés. Elle rappelle par ailleurs que la durée d'un cycle ne peut correspondre qu'à un multiple de la semaine.**
- La Cour de cassation se prononce sur deux questions distinctes en matière de durée du travail : la mise en œuvre du travail de nuit et la durée d'un cycle.
- **La mise en œuvre du travail de nuit**
- Le travail de nuit est une organisation exceptionnelle et justifiée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Cette disposition, inscrite aujourd'hui à l'article L. 3122-1 du code du travail, est d'ordre public. Elle était rédigée dans les mêmes termes à l'époque des faits.
- Le travail de nuit est instauré dans l'entreprise par accord collectif (d'entreprise et, à défaut, de branche) et, en l'absence d'accord, par autorisation de l'inspecteur du travail. A l'époque des faits, cette mise en œuvre résultait d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise (C. trav., art. L. 3122-3 abrogé). L'appréciation du caractère nécessaire du travail de nuit repose donc, aujourd'hui, en premier lieu sur l'employeur.
- Un salarié, médiateur interprète de la Croix-Rouge française sur le site de l'aéroport de Roissy-Charles de Gaulle, demandait une réparation pour le travail de nuit qu'il avait effectué, en se fondant sur deux arguments, rejetés tous les deux par la Haute Cour.
- **Premier argument rejeté, le travail de nuit sur ce site procédait, selon le salarié, "non pas d'une nécessité mais d'un simple choix de l'employeur d'assumer des fonctions nocturnes ressortissant normalement à la compétence de l'État". En l'espèce, la Croix-Rouge entretenait sur le site une "permanence d'accueil d'urgence sanitaire" fonctionnant en continu, correspondant aux objectifs fixés dans le préambule de l'accord de branche : "le recours au travail de nuit est justifié par la prise en charge continue des usagers".** Selon la Cour de cassation, les normes applicables à l'association étaient donc bien respectées.
- Le salarié relevait, par ailleurs, que le travail de nuit avait été mis en œuvre sans que les représentants élus, comité d'entreprise et CHSCT, n'aient été informés et consultés, comme les textes en faisaient obligation à cette époque. Pour la Cour de cassation, cette irrégularité permet seulement aux institutions représentatives du personnel d'obtenir "la suspension de la procédure, si elle [la procédure d'information-consultation, ndlr] n'est pas terminée, ou à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre". Le salarié n'était donc pas recevable dans sa demande d'indemnisation.
- **Lorsqu'il résulte d'un accord d'entreprise, le travail de nuit ne devra plus, désormais, faire l'objet d'une consultation auprès du CSE.** L'article L. 2312-14 du code du travail, tel qu'il résulte de l'ordonnance n° 2017-1386 exclut, en effet, la consultation sur les accords conclus dans son champ de compétence. Il reste toujours, toutefois, une obligation d'information du CSE.
- **La durée d'une période de cycle**
- **Le dernier grief du salarié portait sur la contestation de l'organisation du travail par cycle.** La Croix-Rouge avait prévu un cycle de 10 jours, se répétant à l'identique, dans le cadre duquel s'effectuait l'appréciation de la durée légale. Cette organisation se révèle, rappelle la Cour de cassation, non conforme aux dispositions légales puisque celles-ci prévoyaient que le cycle se déroulait sur un multiple de semaine, "quelques semaines", selon l'article L. 3122-3 du code du travail dans la rédaction applicable avant son abrogation. La Cour d'appel de renvoi devrait donc accorder un rappel d'heures supplémentaires. *Source : Editions législatives.*

4 DIVERS

4.1 Equipements de travail

Equipements mobiles et de levage

Une nouvelle brochure de l'INRS pour la conduite en sécurité des chariots de manutention tout-terrain

[Lien vers la source](#)

INRS

- Ce guide s'adresse aux organismes testeurs certifiés et à leurs testeurs, dits " personnes physiques ", chargés de réaliser l'évaluation du savoir-faire des opérateurs pour la conduite en sécurité des chariots de manutention tout-terrain en vue de la délivrance du CACES R372 m catégorie 9.
- Il contient :
 - le rappel du référentiel de connaissances et savoir-faire que le conducteur devra mettre en **œuvre** pour la conduite en sécurité des engins de chantier ;
 - une grille d'évaluation pratique ;
 - un outil d'évaluation des savoir-faire décrits dans cette grille, sous forme de fiches correspondant aux différentes compétences à évaluer.

4.2 Produits et substances

Agents chimiques

Publication d'autorisations pour différentes utilisations de trois substances

[Lien vers la source](#)

[Lien vers la source](#)

[Lien vers la source](#)

ECHA

- La Commission Européenne vient de publier de nouvelles décisions autorisant cinq différentes utilisations des trois substances suivantes (les dates de réévaluation des autorisations sont indiquées entre parenthèses) :
- Deux utilisations du trioxyde de chrome - Abloy Oy (21 septembre 2029; 31 décembre 2019) ;
- Deux utilisations du 1,2-dichloroéthane (EDC) - BASF SE (22 novembre 2029) ;
- Une utilisation des acides générés à partir du trioxyde de chrome et leurs oligomères - Robert Bosch GmbH (21 septembre 2029).

236 substances présélectionnées pour une éventuelle action réglementaire

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA a sélectionné 236 substances pour un examen plus approfondi par les autorités compétentes des États Membres lors de son exercice de contrôle annuel. Les autorités compétentes procéderont à un examen manuel des dossiers qu'elles priorisent pour décider si une action réglementaire est nécessaire.

Les pages internet sur la communication dans la chaîne d'approvisionnement mise à jour avec des informations sur les différents rôles

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA a mis à jour les pages internet sur la communication dans la chaîne d'approvisionnement. Elles fournissent désormais des informations sur les rôles des autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que sur les outils qui les aident à remplir leurs obligations. De plus, les pages dédiées aux utilisateurs en aval ont également été déplacées sous ce thème afin de refléter l'importance des rôles et des responsabilités de ces derniers.

Conseils pour les entreprises demandant l'autorisation de deux substances ayant des propriétés de perturbateur endocrinien

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA vient de publier un nouveau document expliquant comment les Comités d'Évaluation des Risques (RAC) et d'Analyse Socio-Economique (SEAC) de l'ECHA évaluent les demandes d'autorisation. La dernière recommandation des comités concerne les demandes d'autorisation de substances figurant sur la liste d'autorisation et ayant des propriétés de perturbateur endocrinien pour l'environnement. Les substances spécifiques auxquelles s'appliquent les considérations sont les éthoxylates

d'octylphénol (OPnEO) et les éthoxylates de nonylphénol (NPnEO).

Publication de nouvelles décisions d'autorisation pour trois substances

[Lien vers la source](#)

ECHA

- **La Commission Européenne vient de publier de nouvelles décisions autorisant l'utilisation des trois substances** suivantes (les dates de réévaluation des autorisations sont indiquées entre parenthèses) :
- dichromate de sodium - Gruppo Colle s.r.l. (15 décembre 2021) ;
- 1,1,2-dichloroéthane (EDC) - GE Healthcare Bio-Sciences AB (22 novembre 2029) ;
- dichromate d'ammonium – Veco B.V (21 septembre 2024).

Nouvelle intention d'identifier une substance extrêmement préoccupante

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Une nouvelle intention d'identification en tant que substance extrêmement préoccupante a été reçue pour l'octaborate **disodique. La proposition concernant le tétraoxyde de tricobalt contenant une concentration $\geq 0,1\%$ masse/masse d'oxydes de nickel a été retirée.**

L'ECHA envisage des restrictions pour l'utilisation des oxo-plastiques et des microplastiques

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA a commencé à préparer des propositions de restriction pour les oxo-plastiques et les particules microplastiques ajoutées intentionnellement à des produits de consommation ou à usage professionnel de toute nature. Cela fait suite à la demande de la Commission Européenne.

Mise à jour de la liste candidate

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Le 15 janvier 2018, sept nouvelles substances ont été ajoutées à la liste candidate qui comporte désormais 181 substances. Une entrée de la liste candidate a également été mise à jour et concerne le bisphénol A.
-
- Pour rappel, ces substances extrêmement préoccupantes (SVHC = substances of very high concern) **ne font pas l'objet d'une interdiction d'utilisation. Elles peuvent donc continuer à être mises sur le marché mais sont soumises à l'obligation de communication** par les fournisseurs conformément aux articles 31,32 et 33 de REACH.
-
- Les **producteurs et importateurs d'articles qui les contiennent doivent notifier à l'ECHA conformément à l'article 7.2 du règlement REACH. L'échéance pour notifier cette substance est le 15 juillet 2018.**

Nouveaux avis des comités sur les demandes d'autorisation

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Les avis consolidés des Comités d'Evaluation des Risques (RAC) et d'Analyse Socio-Economique (SEAC) sont disponibles pour :
- Une utilisation du 2,2'-dichloro-4,4'-méthylènedianiline (MOCA) par REACHLaw Ltd en tant que représentant exclusif de Suzhou Xiangyuan Special Fine Chemical Co., Ltd;
- Une utilisation du trioxyde de chrome par Wesco Aircraft EMEA, LTD.;
- Une utilisation du dichromate de sodium par Wesco Aircraft EMEA, LTD.;
- Une utilisation du dichromate de potassium par Wesco Aircraft EMEA, LTD.;
- Deux utilisations du chromate de sodium par Aviall Services Inc et Wesco Aircraft EMEA, LTD.

Nouvelles intentions d'identifier des substances extrêmement préoccupantes

[Lien vers la source](#)

ECHA

- De nouvelles intentions d'identification en tant que substance extrêmement préoccupante ont été reçues pour :
- **l'octamé thylcycloté trasiloxane (D4);**
- le décaméthylcyclopentasiloxane (D5);
- le dodécaméthylcyclohexasiloxane (D6);

- le benzo [ghi] pérylène

Aider l'ECHA à améliorer le site internet relatif à Chesar

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA vous invite à donner votre retour d'expérience vis-à-vis du site internet dédié à Chesar et ce jusqu'au 24 janvier 2018. Vos avis et votre retour d'expérience sont précieux et serviront à améliorer le site internet.

Publication de la brochure "Guide et outils pour les utilisateurs en aval"

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA vient de publier une brochure destinée aux utilisateurs en aval. Cette brochure vise à aider les utilisateurs en aval de produits chimiques à trouver leur chemin à travers les principaux outils et documents guide. L'objectif principal de chaque produit est expliqué et un lien vers celui-ci est fourni.

La Commission Européenne publie une étude sur les impacts de l'autorisation REACH

[Lien vers la source](#)

ECHA

- La Commission Européenne vient de publier une étude sur les impacts de la procédure d'autorisation dans le cadre de REACH. Cette étude examine les changements du marché de l'UE pour les substances extrêmement préoccupantes (SVHC) et leurs alternatives, les cas de substitution, les coûts et avantages de l'autorisation et l'accessibilité pour les petites et moyennes entreprises.

Évaluation des substances – Compte-rendu du workshop disponible

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA a organisé un workshop les 12 et 13 octobre 2017 pour discuter de la politique d'évaluation des substances et des questions pratiques. Le compte-rendu de ce workshop est disponible sur le site de l'ECHA.

Les déclarants de certains intermédiaires vont recevoir des décisions d'évaluation de substances

[Lien vers la source](#)

ECHA

- À compter de janvier 2018, l'ECHA enverra les projets de décisions d'évaluation des substances aux déclarants d'intermédiaires isolés transportés.
-
- En pratique, ce changement donnera à tous les déclarants une possibilité égale de commenter les décisions d'évaluation de substances.

L'UE et les directeurs de l'industrie recommandent des actions pour aider les déclarants des PME

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Le groupe de contact des directeurs (DCG) recommande quatre actions pour alléger le fardeau financier des nouveaux déclarants pour l'accès aux données et la soumission conjointe pour leur enregistrement REACH 2018.

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.