

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – FEVRIER 2024

Focus

Même occasionnel, le travail de nuit doit être justifié

Page 3

Usure professionnelle

La mise en œuvre des projets de reconversion professionnelle et les nouveaux droits de formation précisés par arrêté

Page 8

Salariés du BTP

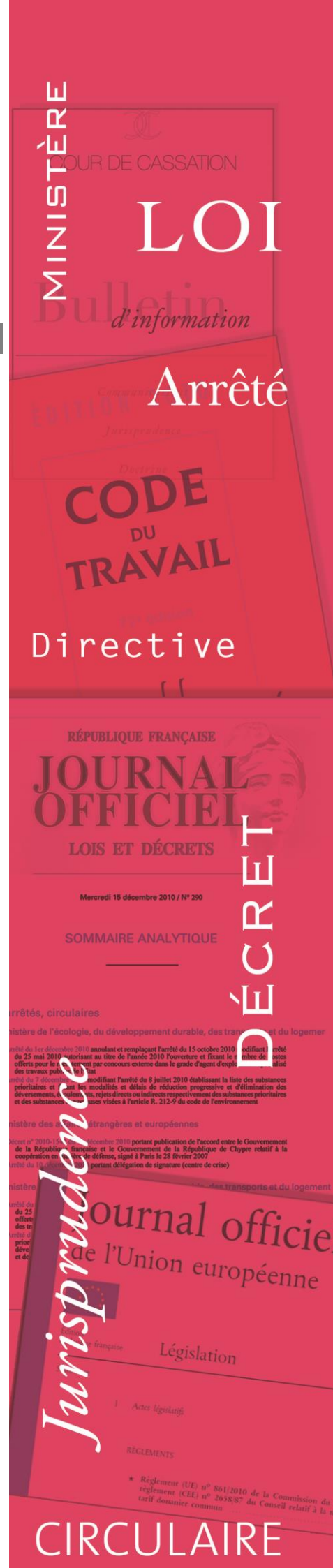
Un décret modifie les règles relatives à la carte d'identification professionnelle

Page 15

Opérations de chargement et de déchargement

La Cour de cassation apporte des précisions sur le protocole de sécurité

Page 22



Sommaire

Focus	3
Textes officiels Santé, sécurité au travail	8
Prévention - Généralités.....	8
Risques biologiques et chimiques	12
Risques mécaniques et physiques	15
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	17
Environnement	17
Vient de paraître	19
Publications juridiques INRS.....	19
Avis de l'ANSES relatif à l'état des connaissances sur l'influence du travail à distance sur la santé des travailleurs.....	20
Jurisprudence	22
Obligation d'établir un protocole de sécurité lors des opérations de chargement et de déchargement.....	22
Dépistage d'alcoolémie : délai de réalisation de la contre-expertise	23

Même occasionnel, le travail de nuit doit être justifié

Cour de cassation, Chambre civile, Chambre sociale, 7 février 2024, 22-18.940 et 22-21.385

Faits et procédure

Une salariée a été engagée en qualité d'employée de caisse par une société de vente de meubles. Après plusieurs contrats à durée déterminée, elle a signé un contrat à durée indéterminée à temps partiel, durant lequel il lui arrivait de travailler la nuit, de manière occasionnelle.

Licenciée quelques temps plus tard, elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester et demander entre autres que soit constatée l'illégalité du recours au travail de nuit par l'employeur à son égard et que ce dernier soit condamné à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi de ce chef.

Décision de la cour d'appel

La cour d'appel a rejeté la demande d'indemnisation de la salariée en réparation du préjudice subi du fait du recours illégal à un travail de nuit, en s'appuyant sur trois arguments principaux :

- 1) La salariée ne répondait pas aux critères fixés par le Code du travail permettant d'être qualifiée de « travailleuse de nuit », ce qui la privait d'obtenir réparation. En effet, celle-ci n'accomplissait pas, selon ses horaires habituels :
 - Au moins deux fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;
 - Au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures pendant une période de 12 mois consécutifs, de sorte qu'elle ne pouvait prétendre au statut de travailleur de nuit.
- 2) De plus, elle avait bénéficié de la contrepartie accordée aux salariés amenés à travailler occasionnellement quelques heures par nuit, à savoir une majoration de salaire de 105 %.
- 3) Enfin, c'était elle qui avait souhaité expressément travailler en soirée jusqu'à 23 heures afin que son planning soit compatible avec ses études.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel. Pour les magistrats, le fait qu'une salariée n'ait pas le statut de travailleur de nuit, qu'elle ait perçu une contrepartie pour les heures de travail accomplies la nuit et qu'elle ait souhaité travailler en soirée, ne suffit pas à écarter l'illégalité du recours par l'employeur au travail de nuit. Même dans un tel cas, les juges du fond doivent rechercher si ce recours était justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale tel que le prévoit l'article L. 3122-1 du Code du travail.

Cet arrêt est l'occasion de revenir sur la mise en place du travail de nuit, sur les définitions du travail de nuit et du travail en soirée, ainsi que sur le statut de travailleur de nuit, lequel permet de bénéficier d'un certain nombre de mesures de prévention et compensation.

Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions du Code du travail, le travail de nuit est défini par des bornes horaires, et notamment des bornes dites « d'ordre public »¹ impératives et non négociables. Ainsi, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, est considéré comme du travail de nuit. La période de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève, au plus tard, à 7 heures.

Au sein de ces bornes impératives, la période de travail de nuit est définie **par accord collectif**².

- Un accord peut par exemple retenir comme période de travail de nuit la période de 21h30 à 6h30 ou bien de 22h à 7h ; les dispositions d'ordre public sont alors respectées.
- En l'absence d'accord, toute heure travaillée entre 21h et 6h est à considérer comme du travail de nuit³.

Enfin, il convient de noter que :

- L'inspecteur du travail peut également autoriser la définition d'une période différente, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, après consultation des délégués syndicaux et du conseil social et économique⁴.
- Pour certaines activités⁵, notamment de production rédactionnelle et industrielle de presse, ou encore de radio, des dispositions spécifiques sont prévues, selon lesquelles tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

Définition du travailleur de nuit

La notion de travail de nuit est essentielle car elle permet de déterminer si le salarié peut être qualifié de « travailleur de nuit ».

En effet, pour être qualifié de travailleur de nuit, le salarié doit justifier d'une certaine fréquence de travail de nuit⁶ :

- soit il accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit, dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif étendu ou, à défaut, 270 heures de nuit sur une période de référence de 12 mois consécutifs⁷.

A défaut de remplir ces conditions, le travailleur n'est pas considéré comme un travailleur de nuit et ne peut donc bénéficier des garanties légales attachées à ce statut.

Le caractère exceptionnel du travail de nuit

Un principe d'ordre public

Selon les dispositions d'ordre public du Code du travail, le travail de nuit doit être exceptionnel. Le recours au travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Il en résulte que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement⁸.

¹ Article L. 3122-2 du Code du travail.

² Article L.3122-15 du Code du travail.

³ Article L. 3122-20 du Code du travail.

⁴ Article L.3122-22 du Code du travail.

⁵ Art. L. 3122-3 du Code du travail.

⁶ Article L. 3122-5 du Code du travail.

⁷ Article L. 3122-23 du Code du travail.

⁸ Article L. 3122-1 du Code du travail.

A cet égard, la jurisprudence constante rappelle régulièrement que le fait pour un employeur de recourir au travail de nuit en violation de ce texte constitue un trouble manifestement illicite.

C'est ainsi que la Cour de cassation a notamment énoncé, que l'ouverture au public jusqu'à 22 heures d'un établissement de vente au détail, mettant à disposition de sa clientèle des biens et services :

- ne s'analysait pas en un service d'utilité sociale au sens de l'article L. 3122-1 du Code du travail ;
- n'était pas indispensable à l'activité économique de celle-ci.

Pour les magistrats, le recours au travail de nuit pour ce motif n'est donc pas justifié et constitue un trouble manifestement illicite⁹.

Le caractère exceptionnel requis pour tout travail de nuit

Qu'il soit mis en place par accord collectif ou, à défaut, sur autorisation de l'inspection du travail, le caractère exceptionnel doit être démontré pour tout travail de nuit, et ce même pour les salariés ne pouvant être qualifié de travailleur de nuit compte tenu du nombre d'heures de faible ampleur de travail nocturne¹⁰.

A noter : Le Conseil constitutionnel a été saisi en 2014, par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par une entreprise de vente de produits cosmétiques. Cette question était relative à la conformité du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit ; conformité qui était contestée pour atteinte à la liberté d'entreprendre, constitutionnellement protégé.

Les arguments avancés étaient que le législateur n'avait pas défini avec suffisamment de précision les critères du recours au travail de nuit et qu'il avait, en réservant le travail de nuit aux seuls employeurs justifiant de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, méconnu la liberté d'entreprendre.

Le Conseil a jugé « *qu'en prévoyant que le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, le législateur, (...) a opéré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre la liberté d'entreprendre* », et les exigences de santé et de sécurité des travailleurs. En définitive, le Conseil a jugé « *que les dispositions contestées, qui ne sont en tout état de cause pas entachées d'inintelligibilité, ne méconnaissent ni le droit pour chacun d'obtenir un emploi ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit* »¹¹.

Les critères justifiant le recours exceptionnel au travail de nuit

Tel que le rappelle la jurisprudence constante, le travail de nuit doit rester exceptionnel et ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise. Il ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement. C'est ainsi que les magistrats sont régulièrement amenés à s'interroger sur le caractère nécessaire du travail de nuit.

Ainsi, la Cour de cassation a notamment considéré que le recours au travail de nuit était justifié dans le cadre de la permanence d'accueil d'urgence humanitaire de la Croix-Rouge, sur le site d'un aéroport, qui consiste en une « prise en charge continue des usagers »¹².

A l'inverse, dans un arrêt du 24 septembre 2014, elle a estimé que le caractère indispensable et strictement nécessaire du travail de nuit n'était pas démontré pour une société de commerce de parfumerie, secteur où le travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité. La société qui était implantée sur les Champs Élysées, ne démontrait pas qu'il était impossible d'envisager d'autre possibilité d'aménagement du temps de travail. Elle ne démontrait pas non plus que son activité économique supposait le recours au travail de nuit. Les difficultés de livraison en journée avancées ne nécessitaient pas pour autant que le magasin soit ouvert à la clientèle la nuit. Enfin, l'attractivité

⁹ Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2020, n° 18-24.130.

¹⁰ Cour de cassation, chambre criminelle, 2 septembre 2014, n° 13-83.304.

¹¹ Conseil constitutionnel, 4 avril 2014, n° 2014-373 QPC.

¹² Cour de cassation, chambre sociale, 8 novembre 2017, n° 16-15.584.

commerciale liée à l'ouverture de nuit du magasin des Champs-Élysées ne permettait pas de caractériser la nécessité d'assurer la continuité de l'activité en ouvrant jusqu'à minuit voire plus tard. Le caractère indispensable et strictement nécessaire du travail de nuit faisait donc bien défaut¹³.

Prenant acte des justifications invoquées par les entreprises de commerce, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 leur a ouvert la possibilité, lorsqu'elles sont situées dans certaines zones géographiques, de conclure des accords collectifs permettant la mise en place du travail en soirée.

Le travail en soirée

Des dispositions spécifiques sont prévues par le Code du travail pour encadrer le travail en soirée. Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-4, dans certains établissements, le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à minuit. Lorsqu'il est fixé au-delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures du matin.

En pratique, le travail en soirée recouvre la période allant de 21 heures à minuit au plus, ou en d'autres termes la période allant de 21 heures au début du travail de nuit.

Cette possibilité d'employer des salariés entre 21 heures et minuit est applicable uniquement aux établissements :

- de ventes au détail, mettant à disposition des biens et services ;
- situés dans les zones touristiques internationales ;

A noter : ces zones, mentionnées à l'article L. 3132-24, sont délimitées par arrêtés ministériels, compte tenu de leur rayonnement international, de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats.

- couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant cette faculté et prévoyant au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit un certain nombre de garanties (mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ; mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ; fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis).

Concernant la rémunération et les mesures de compensation, chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit doit être rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

Enfin, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et minuit, étant précisé que le refus d'un salarié d'exercer son activité « en soirée » ne peut être pris en considération pour motiver un refus à l'embauche. Par ailleurs, le salarié qui refuse de travailler en soirée ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Enfin le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Contreparties du travail de nuit

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale¹⁴. Seul le repos compensateur est obligatoire, la compensation salariale s'ajoute au repos compensateur mais ne peut pas se substituer à lui. Ce principe résulte de l'objectif premier des règles légales sur le travail de nuit qui est la protection de la santé des travailleurs de nuit. Cette préoccupation a incité le législateur à n'imposer comme seule contrepartie obligatoire au travail de nuit que celle en termes de repos compensateurs.

¹³ Cour de cassation, chambre sociale, 24 septembre 2014, n° 13-24.851.

¹⁴ Article L. 3122-8 du Code du travail.

A noter : pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèques, lorsque la durée effective de travail de nuit est inférieure à la durée légale du travail, les contreparties ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur¹⁵.

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs de nuit

Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a notamment pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Le médecin du travail informe les salariés soumis au travail de nuit, plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un suivi régulier renforcé de leur état de santé et en particulier d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail mentionné (médecin du travail ou bien, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier) préalablement à leur affectation à leur poste de travail¹⁶.

A l'issue de la visite, le salarié bénéficie de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans¹⁷.

Outre ce suivi médical effectué par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail doit procéder à l'étude des conditions de travail et du poste de travail de nuit. Il doit analyser ensuite pour chaque travailleur de nuit le contenu du poste et ses contraintes. A partir des éléments ainsi recueillis, il conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit en fonction du type d'activité des travailleurs¹⁸.

Le médecin du travail doit par ailleurs informer les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé, en tenant compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés, et les conseiller sur les précautions éventuelles à prendre¹⁹.

Enfin, il convient de noter que le médecin du travail doit être informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit²⁰.

¹⁵ Article L. 3122-9 du Code du travail.

¹⁶ Article R. 4624-18 du Code du travail

¹⁷ Article R. 4624-17 et R. 4624-18 du Code du travail.

¹⁸ Article R. 3122-13 du Code du travail.

¹⁹ Article R. 3122-21 du Code du travail.

²⁰ Article R. 3122-12 du Code du travail.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Sécurité sociale

Arrêté du 30 janvier 2024 relatif au cofinancement de l'employeur dans le cadre d'un projet de transition professionnelle financé par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 4 février 2024, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Selon l'article L. 6323-17-1 du Code du travail, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) afin que celui-ci contribue au financement d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Sous certaines conditions, le projet de transition professionnelle d'un salarié exposé à certains facteurs de risques professionnels (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques), peut être financé par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu).

Tel que le précise l'article D. 6323-9-2 du Code du travail, le projet de transition professionnelle du salarié exposé aux risques précités, doit faire l'objet d'un cofinancement par l'employeur. L'arrêté du 30 janvier 2024 apporte des précisions concernant ce cofinancement. Celui-ci doit être au moins égal à 5 % des coûts pédagogiques validés par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Arrêté du 30 janvier 2024 modifiant l'arrêté du 17 mars 2021 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régional.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 4 février 2024, texte n° 13 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Lorsqu'un salarié sollicite la prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle dans les conditions mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 6323-17-1 du Code du travail (salarié exposé aux manutentions manuelles de charges, à des postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ou à des vibrations mécaniques), en cas de doute sur le respect des conditions d'ancienneté prévues à l'article D. 6323-9-2 du même code, la commission paritaire interprofessionnelle régionale peut demander au salarié ou à ses employeurs toute pièce permettant de justifier du lien entre l'emploi occupé et l'exposition à au moins un des facteurs de risques précités (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques).

La commission doit évaluer la réalité de l'exposition à l'un de ces facteurs de risque professionnel en se fondant sur les pièces de la demande de prise en charge.

Rappel : le dossier comprend les renseignements définis par l'arrêté du 17 mars 2021 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Tarifification

Circulaire CNAM/DRP CIR-6/2024 du 2 février 2024 concernant la Convention Nationale d'Objectifs (CNO) Transversale aux activités du bois, de l'ameublement, du papier carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux et des pierres et terres à feu.

Caisse nationale d'assurance maladie (www.circulaires.ameli.fr – 44 p.).

Cette circulaire diffuse le texte de la CNO transversale aux activités du bois, de l'ameublement, du papier carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux et des pierres et terres à feu. Elle a été signée le 2 février 2024 par la Directrice des Risques Professionnels de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM/DRP) et par 24 organisations professionnelles représentant les secteurs d'activités concernés.

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont :

- la réduction du risque de chute et de heurts avec les équipements mobiles ;
- la réduction des risques liés aux manutentions manuelles ;
- la réduction des risques liés aux agents chimiques dangereux et aux poussières ;
- la réduction des accidents dus à l'utilisation des machines et outils à main ;
- la réduction des risques liés aux nuisances sonores et aux vibrations ;
- la réduction des risques liés aux circulation.

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement listées en annexe 3 de la CNO.

Cette convention est entrée en vigueur le 3 février 2024 et concerne aussi la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Arrêté du 19 février 2024 portant création de la spécialité « échafauteur » de mention complémentaire et fixant ses modalités de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 28 février 2024, texte n° 11 (www.legifrance.gouv.fr – 22 p.).

Cet arrêté crée la spécialité « échafauteur » de mention complémentaire et fixe les conditions de sa délivrance.

Les candidats à l'examen de cette spécialité « échafauteur » doivent notamment fournir lors de la confirmation d'inscription une attestation de formation relative à l'utilisation des échafaudages de pied, conformément à la recommandation R. 408 de la Caisse nationale d'assurance maladie et des travailleurs salariés.

Enfin, il convient de noter, qu'à compter du 1^{er} janvier 2025, la référence « mention complémentaire » sera remplacée par celle de « certificat de spécialisation ».

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « conducteur de ligne de production alimentaire » du brevet professionnel et fixant ses conditions de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 28 février 2024, texte n° 24 (www.legifrance.gouv.fr – 14 p.).

Cet arrêté crée le brevet professionnel « conducteur de ligne de production alimentaire ». Il est prévu que les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel option « conducteur de ligne de production alimentaire » puissent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement

agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le CACES®.

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « ouvrier maraîcher » du brevet professionnel agricole et fixant ses conditions de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 23 février 2024, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr – 15 p.).

Cet arrêté prévoit que les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel agricole option « ouvrier maraîcher » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions de l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le CACES®.

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « conduite de productions en arboriculture fruitière » du certificat de spécialisation agricole et fixant ses conditions de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 3 février 2024, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 22 p.).

Les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du certificat de spécialisation option « Conduite de productions en arboriculture fruitière » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le CACES®.

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « bûcheron » du brevet professionnel agricole et fixant ses conditions de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 3 février 2024, texte n° 28 (www.legifrance.gouv.fr – 18 p.).

Les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel agricole option « bûcheron » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le CACES®.

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « ouvrier d'élevage de ruminants et de cultures fourragères » du brevet professionnel agricole et fixant ses conditions de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 3 février 2024, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr – 22 p.).

Les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel agricole option « ouvrier d'élevage de ruminants et de cultures fourragères » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®).

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « ouvrier spécialisé en paysage » du brevet professionnel agricole et fixant ses conditions de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 3 février 2024, texte n° 30 (www.legifrance.gouv.fr – 16 p.).

Les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel agricole option « ouvrier spécialisé en paysage » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le CACES®.

Arrêté du 23 janvier 2024 portant création de l'option « ouvrier viticole » du brevet professionnel agricole et fixant ses conditions de délivrance.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 3 février 2024, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr – 15 p.).

Les candidats ayant suivi la totalité de la formation relative au référentiel du diplôme du brevet professionnel agricole option « ouvrier viticole » peuvent se voir délivrer une attestation valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES®) conformément aux dispositions prises par l'arrêté du 20 mai 2020 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant CACES®.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Détachement

Arrêté du 21 février 2024 relatif au document d'information remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 février 2024, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'article R. 8294-8 du Code du travail prévoit que lorsqu'un salarié est détaché en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger en vue de réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics, le document d'information des travailleurs détachés est mis à disposition par l'union des caisses de France sur son site internet, en vue d'être délivré par l'employeur au salarié concerné. Ce document, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du Travail, présente au salarié détaché la réglementation française de droit du travail qui lui est applicable et les modalités selon lesquelles il peut faire valoir ses droits.

Ce document modifie l'annexe au modèle du document d'information des travailleurs détachés et abroge en conséquence l'arrêté du 22 décembre 2020 relatif au document d'information remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics.

Ferronnier

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel de ferronnier.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 février 2024, texte n° 14 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Fonction publique

Arrêté du 1^{er} février 2024 relatif aux modalités d'utilisation du contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ministère chargé de la Justice. Journal officiel du 8 février 2024, texte n° 24 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce décret détermine le barème de conversion selon lequel le contingent annuel d'autorisation d'absence alloué aux représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, ou aux membres des comités sociaux d'administration en l'absence de formation spécialisée peut être converti en heures.

Arrêté du 16 février 2024 modifiant l'arrêté du 26 juin 2017 portant application, dans les services d'administration centrale et les établissements publics relevant des ministères des solidarités et de la santé, du travail, de l'éducation nationale, des sports, des dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 22 février 2024, texte n° 17 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Sauf pour les agents soumis à un forfait jours, cet arrêté modifie les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les services et établissements visés. La durée quotidienne de travail de l'agent était auparavant forfaitairement décomptée et correspondait à la durée hebdomadaire de travail divisée par le nombre de jours travaillés dans la semaine. Dorénavant, chaque journée de télétravail fait l'objet d'un décompte horaire dans l'application informatique mise à disposition des agents.

Métallier

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel de métallier.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 février 2024, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Technicien de maintenance CVC

Arrêté du 22 février 2024 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance CVC.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 février 2024, texte n° 32 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Risques biologiques et chimiques

RISQUES CHIMIQUES

Amiante

Résolution législative du Parlement européen du 3 octobre 2023 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2009/148/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

Parlement européen. Journal officiel de l'Union européenne du 23 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

Cette résolution adopte la position EP-PE_TC1-COD (2022)0298 du Parlement européen qui modifie plusieurs dispositions de la directive 2009/148/CE du Parlement européen et du Conseil du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

Arrêté du 6 février 2024 relatif au titre professionnel de chef de chantier gros œuvre.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 février 2024, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté rappelle que lors d'intervention sur des matériaux ou produits contenant de l'amiante, le chef de chantier gros œuvre doit être formé conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Arrêté du 22 février 2024 relatif au titre professionnel d'assistant chef de chantier gros œuvre.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 février 2024, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté rappelle que lors d'intervention sur des matériaux ou produits contenant de l'amiante, l'assistant chef de chantier gros œuvre doit être formé conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Arrêté du 22 février 2024 relatif au titre professionnel de chef d'équipe en aménagement finitions.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 février 2024, texte n° 30 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté rappelle que lors d'intervention sur des matériaux ou produits contenant de l'amiante, le chef d'équipe en aménagement finitions doit être formé conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Arrêté du 22 février 2024 relatif au titre professionnel de chef d'équipe gros œuvre.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 février 2024, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté rappelle que lors d'intervention sur des matériaux ou produits contenant de l'amiante, le chef d'équipe gros œuvre doit être formé conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Biocide

Décision d'exécution (UE) 2024/734 de la Commission du 27 février 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation du brodifacoum, de la bromadiolone, de la chlorophacinone, du coumatétralyl, du difénacoum, de la diféthialone et du flocoumafen en vue de leur utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 29 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

La date d'expiration de l'approbation :

- du brodifacoum énoncée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) 2017/1381,
- de la bromadiolone énoncée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) 2017/1380,
- de la chlorophacinone énoncée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) 2017/1377,
- du coumatétralyl énoncée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) 2017/1378,
- du difénacoum énoncée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) 2017/1379,
- de la diféthialone énoncée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) 2017/1382,
- et du flocoumafen énoncée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) 2017/1383,

en vue de leur utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14 (rodenticide) est reportée au 31 décembre 2026.

Déclaration

Arrêté du 7 février 2024 relatif aux déclarations des produits chimiques visés par la convention du 13 janvier 1993 sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication, du stockage et de l'emploi des armes chimiques et sur leur destruction.

Ministère chargé de l'Economie. Journal officiel du 15 février 2024, texte n° 2 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Limitation d'emploi

Arrêté du 16 février 2024 modifiant l'arrêté du 5 mars 2020 relatif à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 18 février 2024, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce texte modifie l'arrêté du 5 mars 2020 relatif à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques. Il précise qu'à partir du 1^{er} août 2024, la directive déléguée 2024/232/UE de la Commission du 25 octobre 2023 modifie la directive 2011/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne une exemption relative au cadmium et au plomb dans les profilés en matière plastique contenant du polychlorure de vinyle rigide valorisé destinés à la fabrication de portes et fenêtres électriques et électroniques.

Étiquetage

Rectificatif au règlement délégué (UE) 2024/197 de la Commission du 19 octobre 2023 modifiant le règlement (CE) n° 1272/2008 en ce qui concerne la classification et l'étiquetage harmonisés de certaines substances.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 5 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Phytosanitaires / Phytopharmaceutiques

Règlement d'exécution (UE) 2024/425 de la Commission du 2 février 2024 concernant la non-approbation de la substance active «asulame-sodium», conformément au règlement (CE) n° 1107/2009 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 5 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Risques mécaniques et physiques

BTP

Carte professionnelle

Décret n° 2024-112 du 15 février 2024 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 16 février 2024, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce décret modifie les règles relatives à la carte d'identification professionnelle des salariés du BTP prévues par le Code du travail afin d'augmenter la durée de validité de cette carte pour les salariés détachés sur le territoire national pour effectuer des travaux de BTP par un employeur établi à l'étranger.

La durée de validité de la carte d'identification professionnelle est portée à 5 ans. Celle-ci est toutefois désactivée entre deux périodes de détachement.

Le décret prévoit également une désactivation de la carte d'identification professionnelle pour les salariés intérimaires employés par des entreprises de travail temporaire établies sur le territoire national entre deux missions.

RISQUES MÉCANIQUES

Machines / Equipements de travail

Communication de la Commission concernant le programme de travail annuel de l'Union en matière de normalisation européenne pour 2024.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 15 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 27 p.).

Cette communication indique les actions prioritaires de normalisation. Parmi elles figurent des actions sur le marché intérieur des produits et des services en vue de soutenir, notamment, des objectifs liés :

- à l'amélioration de la sécurité des équipements sous pression et faciliter l'accès des PME à ces équipements,
- à la sécurité des machines,
- aux équipements de protection individuelle,
- aux appareils destinés à être utilisés en atmosphères explosibles,
- à la basse tension.

Décision d'exécution (UE) 2024/564 de la Commission du 14 février 2024 relative aux normes harmonisées concernant les chaudières à combustible solide et les produits combinés constitués d'une chaudière à combustible solide, de dispositifs de chauffage d'appoint, de régulateurs de température et de dispositifs solaires élaborées à l'appui du règlement délégué (UE) 2015/1187 et du règlement (UE) 2015/1189.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 15 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 5 p.).

RISQUES PHYSIQUES

Installations électriques / matériels électriques

Arrêté du 16 février 2024 relatif au titre professionnel de technicien supérieur en automatique et informatique industrielle.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 25 février 2024, texte n° 13 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté rappelle que le technicien supérieur en automatique et informatique industrielle doit être titulaire d'une habilitation électrique pour les interventions, les travaux, les essais et les consignations sur des équipements présentant des risques électriques, conformément aux dispositions du Code du travail et de la norme UTE C18-510.

Rayonnements ionisants

Recommandation (UE) 2024/440 de la Commission du 2 février 2024 relative à l'utilisation des coefficients de dose pour l'estimation de la dose efficace et de la dose équivalente aux fins de la directive 2013/59/Euratom du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 6 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La commission adopte la recommandation selon laquelle les États membres devraient faire usage des publications de la CIRP sur les incorporations professionnelles de radionucléides (parties 1 à 5, publications de la CIRP nos 130, 134, 137, 141 et 151), ainsi que de tous les coefficients de dose qui y figurent, lors de l'estimation de la dose efficace et de la dose équivalente par suite d'une exposition interne aux fins de la directive 2013/59/Euratom.

RISQUES ROUTIERS / TRANSPORT

Transport maritime

Arrêté du 25 janvier 2024 portant modification du règlement annexé à l'arrêté du 18 juillet 2000 réglementant le transport et la manutention des matières dangereuses dans les ports maritimes.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 3 février 2024, texte n° 40 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSÉES

Arrêté du 17 janvier 2024 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2023 modifiant plusieurs arrêtés ministériels relatifs aux installations de gestion de déchets soumises à enregistrement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 2 février 2024, texte n° 34 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 8 janvier 2024 modifiant plusieurs arrêtés ministériels relatifs aux installations de gestion de déchets soumises à déclaration.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 3 février 2024, texte n° 36 (www.legifrance.gouv.fr – 81 p.).

TRAVAUX À PROXIMITÉ DES RÉSEAUX

Arrêté du 14 décembre 2023 portant modification de l'arrêté du 15 janvier 2019 relatif aux diplômes professionnels délivrés par le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse et aux brevets de techniciens supérieurs permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR).

Ministère chargé de l'Éducation nationale. Journal officiel du 27 février 2024, texte n° 13 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

L'annexe de cet arrêté remplace celle de l'arrêté du 15 janvier 2019 relatif aux diplômes professionnels délivrés par le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et aux brevets de techniciens supérieurs permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR).

SOLVANTS FLUORÉS

Règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil du 7 février 2024 relatif aux gaz à effet de serre fluorés, modifiant la directive (UE) 2019/1937 et abrogeant le règlement (UE) n° 517/2014.

Parlement européen. Journal officiel de l'Union européenne du 20 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 67 p.).

Règlement (UE) 2024/590 du Parlement européen et du Conseil du 7 février 2024 relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone et abrogeant le règlement (CE) n° 1005/2009.

Parlement européen. Journal officiel de l'Union européenne du 20 février 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 67 p.).

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

- ❖ **Aide-mémoire juridique – Prévention du risque chimique sur les lieux de travail - TJ23 – 44 pages**
Mis en ligne en janvier 2024 sur le site de l'INRS

Les aides mémoires juridiques présentent une synthèse de la réglementation applicable en matière de santé et de sécurité au travail, concernant des sujets spécifiques liés à la prévention des risques. L'objectif est notamment d'explicitier et de synthétiser les dispositions prévues par le Code du travail et par ses textes d'application.

Cet aide-mémoire présente le cadre juridique de la prévention des risques chimiques et développe en particulier les règles relatives à leur utilisation dans le milieu professionnel.

- ❖ **Focus juridique – Recours à l'intérim : quelle réglementation en santé et sécurité au travail ?**
Mis en ligne le 12 décembre 2023 sur le site de l'INRS

La collection des « focus juridiques » apporte chaque mois des réponses pratiques et concrètes sur la réglementation applicable en matière de prévention des risques professionnels.

La dernière publication s'intéresse à la relation tripartite entre le salarié intérimaire, l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie et l'entreprise utilisatrice où il réalise sa mission. Le focus fait le point sur la réglementation spécifique visant à préserver la santé et la sécurité des salariés intérimaires au travers des questions suivantes :

- Peut-on recourir à des salariés intérimaires pour tout poste de travail ?
- À qui incombe l'obligation de formation des salariés intérimaires ?
- Qui fournit les équipements de protection individuelle aux salariés intérimaires ?
- À qui incombe le suivi de santé des salariés intérimaires ?
- Quels sont le rôle et la responsabilité de chacune des entreprises en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle ?

- ❖ **Savoirs & actualités – Réglementation « machines » : des prémices françaises au nouveau règlement européen - Hygiène et sécurité du travail n° 273 – 4e trimestre 2023 (décembre 2023) pp. 20-25**
Mis en ligne sur le site de l'INRS

Chaque trimestre, plusieurs experts de l'INRS et ses partenaires proposent un dossier thématique, en lien avec la santé et la sécurité au travail. Ces dossiers sont tout particulièrement destinés aux praticiens de la prévention des risques professionnels, qui représentent le public cible de la revue.

Le dossier publié dans le numéro 273 de la revue, intitulé « Machines : des acteurs au service de la prévention », un article apporte un éclairage sur l'évolution des réglementations française, puis européenne relatives aux machines, de leurs balbutiements jusqu'aux dernières modifications.

- ❖ **Veille et prospective - Surveillance numérique : tendances et conséquences en matière de santé et sécurité au travail** - Hygiène et sécurité du travail n° 273 – 4e trimestre 2023 (décembre 2023)
pp. 101-107
Mis en ligne sur le site de l'INRS

La rubrique « Veille et prospective » accueille des articles rédigés par les experts de l'INRS ou de ses partenaires, en lien avec la veille et les exercices de prospective en matière de prévention des risques professionnels : quelles formes de travail, quels risques, quelle prévention demain ?

La chronique publiée dans le numéro 273 de la revue a pour objectif de préciser ce que l'on entend par surveillance numérique, d'estimer la réalité de son déploiement en France, les opportunités qu'elle peut présenter, ses possibles dérives et les risques qu'elle peut entraîner.

AVIS DE L'ANSES RELATIF A L'ETAT DES CONNAISSANCES SUR L'INFLUENCE DU TRAVAIL A DISTANCE SUR LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Annexe de l'avis : télétravail : effets sur la sante et les conditions de travail - revue de la littérature 2023 anses / INSERM 2021-crd 10 - 192 pages.

Dans un avis publié en février 2024, l'Anses dresse un état des lieux des connaissances scientifiques disponibles sur les risques potentiels du télétravail pour la santé physique et mentale des travailleurs pendant et après la crise sanitaire liée à la pandémie COVID-19.

Pour ce faire, l'Anses a sollicité une étude de l'Institut de recherche en santé, environnement et travail (IRSET) sur les publications scientifiques disponibles concernant notamment :

- les pratiques de télétravail au niveau international ;
- les effets défavorables du travail à distance sur la santé physique, mentale et sociale ;
- les démarches de prévention.

Au préalable, l'Anses rappelle que le vocable générique de « télétravail » étant susceptible de recouvrir des situations différentes, le rapport retient les termes « télétravail » et « télétravailleurs » en référence au télétravail à domicile et/ou dans des lieux fixes.

Pour les travaux d'études et recherches à venir, elle recommande, à ce titre, la clarification du mode de télétravail investigué afin d'améliorer à la fois le recueil de données et l'évaluation des effets du télétravail sur la santé.

L'examen de la littérature scientifique met en évidence des effets indésirables du télétravail sur la santé physique et mentale (TMS, effets visuels, comportement alimentaire et addictif, sédentarité, RPS...) et sur les relations sociales et familiales (articulation vie professionnelle/vie personnelle). Les études identifient également l'impact du télétravail sur l'activité : intensification et densification du temps de travail, modification des interactions relationnelles, effets sur l'engagement, sur la créativité et l'innovation etc.

L'Anses précise, toutefois, que ces données scientifiques sont insuffisantes pour caractériser précisément les impacts du télétravail sur la santé. Elles reposent notamment sur des données anciennes qui ne sont plus représentatives de la situation actuelle de développement important du télétravail ou sur des données plus récentes dépendantes du contexte social et sanitaire de la pandémie.

L'avis souligne également les limites de transposition à la situation française de travaux réalisés à l'étranger dans des contextes économiques et socio-culturels différents.

Concernant la prévention des risques professionnels, l'Anses préconise une implication importante des différents acteurs de terrain (employeurs, travailleurs, instances représentatives des salariés, acteurs de la prévention...) pour tenir compte des spécificités de chaque unité de travail.

Afin d'approfondir les connaissances sur les effets du télétravail sur la santé physique, mentale et sociale, elle recommande également de renforcer la recherche et en particulier les modalités de recueil de données concernant :

- l'analyse du télétravail au travers des enquêtes nationales en considérant l'ensemble des travailleurs (secteur privé, fonction publique ou travailleurs indépendants) ;
- la surveillance épidémiologique afin de caractériser, hors situation de pandémie, les évolutions et l'impact du télétravail en fonction des entreprises (notamment PME-TPE), des professions, des secteurs géographiques et du genre ;
- le développement d'approches pluridisciplinaires permettant d'apprécier l'ensemble des déterminants.

Jurisprudence

OBLIGATION D'ÉTABLIR UN PROTOCOLE DE SÉCURITÉ LORS DES OPÉRATIONS DE CHARGEMENT ET DE DÉCHARGEMENT

Cour de cassation (chambre criminelle), 12 décembre 2023, pourvoi n°22-84.854

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Lors d'une opération de chargement dans l'enceinte d'une entreprise utilisatrice, un salarié employé en qualité de chauffeur poids lourd par une société de transports est heurté par des sacs, entraînant sa chute et la fracture de ses deux poignets.

Les deux sociétés (l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure) sont condamnées par le tribunal correctionnel puis par la cour d'appel pour avoir réalisé une opération de chargement sans respecter les règles relatives au protocole de sécurité.

A noter : Les opérations de chargement ou déchargement doivent faire l'objet d'un document écrit, appelé « protocole de sécurité », qui remplace le plan de prévention. Ce protocole comprend les informations utiles à l'évaluation des risques générés par l'opération ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chacune des phases de sa réalisation.

Les juges du fond ont constaté qu'il était habituel que le chauffeur de la société de transports intervienne pour le chargement des marchandises dans son camion. Ils en ont déduit que les salariés de l'entreprise extérieure participent aux opérations de chargement, de sorte que la mise en œuvre préalable d'un protocole de sécurité s'imposait. Or, aucune des deux sociétés ne rapporte la preuve de l'existence de ce protocole.

L'entreprise utilisatrice a formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel. Elle rappelait que l'obligation d'établir un protocole de sécurité s'applique aux opérations de chargement ou de déchargement réalisées par des entreprises extérieures transportant des marchandises, en provenance ou à destination d'un lieu extérieur à l'enceinte de l'entreprise utilisatrice.

Or, cette dernière considérait qu'il n'est pas établi que la société de transports avait, en qualité d'entreprise extérieure, réalisé le chargement de marchandises au sein de l'entreprise utilisatrice et fait valoir les arguments suivants :

La société de transports avait commandé le chargement de sa benne pour le compte d'une société tierce ;

Au cours des opérations de chargement, une personne (pouvant être le chauffeur du camion de la société de transports ou un autre salarié de l'entreprise) devait nécessairement descendre dans la benne pour ouvrir les sacs.

La Cour de cassation ne retient pas ces arguments et approuve l'arrêt de la cour d'appel. Elle fait application des articles R. 4515-1 et suivants du Code du travail, applicables aux opérations de chargement et de déchargement.

Elle rappelle l'obligation d'établir un protocole de sécurité, dès lors que le salarié d'une société de transports concourt habituellement, dans l'enceinte d'une autre société, au chargement dans son camion, de marchandises qu'il transporte vers un autre site.

DÉPISTAGE D'ALCOOLÉMIE : DÉLAI DE RÉALISATION DE LA CONTRE-EXPERTISE

Cour de cassation, Chambre sociale, 6 décembre 2023, pourvoi n°22-13.460

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Le 24 novembre 2015, à sa prise de poste, un salarié conducteur de bus, a fait l'objet d'un test de dépistage d'alcoolémie positif.

L'employeur a alors engagé une procédure disciplinaire à son encontre et il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement le 6 décembre 2015.

A cette occasion, le salarié a sollicité la réalisation d'un examen sanguin au titre de la contre-expertise, tel que prévu par le règlement intérieur de l'entreprise.

Le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait en effet que « *les salariés conduisant un véhicule, une machine dangereuse, manipulant des produits ou des outils dangereux, ou exerçant en tout état de cause un « métier/fonction de sécurité » (liste fixée en annexe du règlement intérieur) pourront faire l'objet d'un contrôle d'alcoolémie pour vérifier la présomption d'imprégnation alcoolique ou d'un test de dépistage de stupéfiants. (...) Les modalités de ces contrôles devront respecter le principe de confidentialité, et le salarié pourra demander une contre-expertise* ».

Malgré ces dispositions, l'employeur a refusé de faire droit à cette demande et a poursuivi la procédure disciplinaire en prononçant le licenciement du salarié.

Le salarié a alors saisi les tribunaux afin de contester son licenciement.

La cour d'appel a refusé de faire droit à sa demande.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

Devant la Cour de cassation, il faisait valoir que pour être licite, le recours au test de dépistage doit être assorti de la possibilité pour le salarié de solliciter une contre-expertise et qu'en l'espèce, celle-ci était bien prévue par le règlement intérieur de l'entreprise. Le salarié ayant demandé à en bénéficier lors de son entretien disciplinaire et l'employeur lui ayant refusé, le licenciement prononcé se trouvait donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié.

Elle fait notamment valoir que l'objet de la contre-expertise médicale est de permettre au salarié de contester les résultats d'un contrôle d'alcoolémie, ce qui impose donc que le prélèvement sanguin soit réalisé dans le plus court délai possible. Dès lors, le refus de l'employeur de faire procéder à ce contrôle 15 jours après le dépistage positif ne rend pas le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.



Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies
professionnelles

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr