

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 11 – Novembre 2020

FOCUS

Prise en charge par
l'employeur de l'entretien
des tenues professionnelles

Page 3

AGENTS CMR

Ajout des travaux exposant
aux poussières de silice
cristalline alvéolaire

Page 12

PESTICIDES

Modalités d'organisation et
de fonctionnement du fond
d'indemnisation des
victimes de pesticides

Page 13

TELETRAVAIL

Guide pratique publié par
le Bureau International du
Travail

Page 17

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin
d'information

Arrêté

CODE
DU
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

Arrêtés, circulaires

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Arrêté du 1er décembre 2010 annulant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 25 mai 2010 relatif au titre de l'année 2010 l'ouverture et fixant le nombre des postes offerts pour les concours externes dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 7 décembre 2010 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2010 établissant la liste des substances prioritaires et les modalités et délais de réduction progressive et d'élimination des déversements, rejets directs ou indirects respectivement des substances prioritaires et des substances visées à l'article R. 212-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Accord n° 2010-10 du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 23 février 2007

Arrêté du 15 décembre 2010 portant délégation de signature (contre de crise)

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre de la procédure de priorisation des décrets

Journal officiel
de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

• Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission (CE) n° 2638/87 du Conseil relatif au tarif douanier commun

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus _____	3
Prise en charge par l'employeur de l'entretien des tenues professionnelles.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Risques biologiques et chimiques _____	10
Risques mécaniques et physiques _____	14
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	15
Environnement _____	15
Vient de paraître... _____	16
Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction Covid-19.	
Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après : guide pratique.	
Recours contre un avis d'inaptitude.	
Jurisprudence _____	20
Agressions de chauffeurs de bus - faute inexcusable.	
Procédure d'inaptitude et modalités de consultation des représentants du personnel.	
Le harcèlement moral et ses limites – la dénonciation de mauvaise foi.	



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

focus

Prise en charge par l'employeur de l'entretien des tenues professionnelles

Cour de cassation (chambre sociale), 23 septembre 2020, n° 18-23.474

Consultable sur www.legifrance.gouv.fr

Dans un arrêt rendu le 23 septembre 2020, la Cour de cassation précise que les dispositions d'un accord collectif autorisant l'employeur à ne pas assurer directement l'entretien de la tenue de travail des ambulanciers en leur allouant une indemnité sont nulles, compte tenu du risque de contamination par des agents biologiques pathogènes.

Rappel des faits

Les organisations syndicales et patronales du secteur du transport sanitaire ont conclu un accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels de leurs entreprises, prévoyant, au sein de son article 6 :

- Qu'« *Il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers* ».
- « *Lorsqu'il n'assure pas directement cet entretien, l'employeur doit allouer une indemnité dite d'entretien qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le personnel ambulancier. Le montant de cette indemnité est fixé dans l'entreprise* ».

Pour l'une des organisations syndicales qui avait participé aux négociations sans être signataire de l'accord (la Fédération nationale des transports et de la logistique), en prévoyant une compensation financière au profit du salarié dans l'hypothèse où il aurait effectivement assuré l'entretien des tenues professionnelles, le dernier paragraphe de l'article 6 était contraire à l'ordre public et à l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur.

C'est dans ce contexte que la Fédération a saisi le tribunal de grande instance (TGI) afin d'obtenir notamment l'annulation du dernier paragraphe de cet article 6 relatif à l'entretien des tenues professionnelles.

Un accord contraire à l'ordre public pour l'organisation syndicale

La Fédération soutenait en effet, que l'obligation d'assurer l'entretien des tenues professionnelles des salariés résulte d'une obligation d'ordre public, prévue notamment par l'article R. 4424-5 du Code du travail¹ en ce qui concerne l'exposition à des risques biologiques, qui lui impose de prendre les mesures de prévention nécessaires et dont il ne peut se décharger sur le salarié en lui accordant une contrepartie financière.

La solution prévue par cet accord comportait en outre le risque d'un transport d'agents bactériologiques au domicile des salariés. En effet, si le salarié doit assurer lui-même l'entretien de sa tenue professionnelle, tel que cela était prévu par l'article 6, non seulement il s'expose à un risque de contamination plus important que si l'entretien est assuré par l'employeur, mais ses proches se trouvent alors également exposés à un tel risque.

Pour la Fédération, l'employeur s'exonérait ainsi de son obligation de sécurité de résultat et transférait les risques sur les salariés.

Procédure

En première instance, le TGI a annulé le dernier paragraphe de l'article 6 de l'accord ; décision qui fut confirmée par la Cour d'appel.

Contestant cette décision, les organisations patronales ont formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt rendu par la Cour d'appel. Pour ces dernières, l'article visé, tout en réitérant l'obligation pour l'employeur d'assurer l'entretien des tenues professionnelles, avait pour seul objet de prévoir une compensation financière au profit du salarié dans l'hypothèse où il aurait effectivement assuré cet entretien. Selon les demanderesses au pourvoi, cet article n'était donc, ni contraire à l'obligation de sécurité de l'employeur, ni illicite dès lors qu'il ne méconnaissait aucune des dispositions légales et réglementaires qui déterminent de façon exhaustive les mesures que doit prendre l'employeur pour assurer la prévention des risques professionnels.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation rejette le pourvoi en rappelant que conformément aux dispositions de l'article L. 2251-1 du code du travail, un accord collectif de travail ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

Or, aux termes de l'article R. 4422-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du même code.

De plus, selon l'article R. 4424-5 du code du travail, pour les activités qui impliquent des agents biologiques pathogènes, l'employeur doit fournir aux travailleurs des moyens de protection individuelle, notamment des vêtements de protection appropriés, veiller à ce que les moyens de protection individuelle soient enlevés lorsque le travailleur quitte le lieu de travail et faire en sorte, lorsqu'ils sont réutilisables, que les moyens de protection individuelle soient rangés dans un endroit spécifique, nettoyés, désinfectés et vérifiés avant et après chaque utilisation et, s'il y a lieu, réparés ou remplacés.

Pour les magistrats, les dispositions d'un accord conclu dans le secteur du transport sanitaire, qui autorisent l'employeur à laisser aux ambulanciers le soin d'entretenir leur tenue de travail contre une indemnité, sont donc contraires à l'obligation de prévention des risques biologiques qui pèse sur lui.

¹ Selon cet article : « Pour les activités qui impliquent des agents biologiques pathogènes, l'employeur :

1° Fournit aux travailleurs des moyens de protection individuelle, notamment des vêtements de protection appropriés ;

2° Veille à ce que les moyens de protection individuelle soient enlevés lorsque le travailleur quitte le lieu de travail ;

3° Fait en sorte, lorsqu'ils sont réutilisables, que les moyens de protection individuelle soient rangés dans un endroit spécifique, nettoyés, désinfectés et vérifiés avant et après chaque utilisation et, s'il y a lieu, réparés ou remplacés (...) ».

Dans la mesure où il ne peut être exclu que des agents biologiques pathogènes puissent contaminer les tenues de travail des ambulanciers, il appartient à l'employeur de prendre les mesures de prévention nécessaires pour supprimer ou réduire les risques professionnels résultant de l'exposition aux agents biologiques, et à ce titre, d'assurer lui-même l'entretien et le nettoyage des tenues professionnelles.

Les dispositions de l'article 6 qui autorisent l'employeur à ne pas assurer directement l'entretien de la tenue de travail des ambulanciers en leur allouant une indemnité, sont contraires aux dispositions des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4422-1 du Code du travail qui font obligation à l'employeur de prendre les mesures de prévention nécessaires pour supprimer ou réduire les risques professionnels résultant de l'exposition aux agents biologiques, et à ce titre, d'assurer lui-même l'entretien et le nettoyage des tenues professionnelles.

La Cour de cassation rejette donc le pourvoi et confirme donc que l'employeur est tenu d'assurer, lui-même, l'entretien et le nettoyage des tenues professionnelles des ambulanciers.

De telles dispositions, en l'occurrence l'article 6 de l'accord relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités de transport sanitaire, doivent en conséquence être annulées.

Une décision conforme à la jurisprudence constante

Cette décision qui rappelle que la charge de l'entretien des tenues de travail incombe bien à l'employeur est conforme à la jurisprudence constante.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 4122-2 du Code du travail « *les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les employés* ». Ce principe vaut notamment pour les vêtements de protection que l'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs.

Tel que le rappelle régulièrement les magistrats, conformément à une jurisprudence constante en la matière, la charge de l'entretien des tenues de travail imposées notamment pour des motifs d'hygiène et de sécurité incombe bien à l'employeur. C'est un principe d'ordre public qui ne peut être remis en cause, ni par une clause du contrat de travail, ni par un accord collectif².

Les actes juridiques (règlement intérieur, accord ou acte administratif) qui, dans les établissements soumis au Code du travail, mettent à la charge du personnel, les frais d'entretien et de nettoyage des vêtements de travail imposés pour des raisons d'hygiène, de sécurité et de santé au travail sont donc illicites.

Les équipements dont le port est jugé indispensable doivent par conséquent être fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant, par les entretiens et remplacements nécessaires.

En ce sens, dans une précédente affaire, plusieurs salariés d'une entreprise de bricolage avaient saisi la juridiction prud'homale pour demander la prise en charge par l'employeur des frais d'entretien de leur tenue de travail obligatoire. Une clause du contrat de travail prévoyait notamment que les frais d'entretien de la tenue de travail étaient à la charge du salarié. La Cour de cassation a clairement statué sur le fait que les frais d'entretien, qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, doivent être supportés par ce dernier ; la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite - dit autrement - non valable³.

Dispositions spécifiques en cas d'exposition à des risques biologiques

En cas d'exposition à des risques biologiques, l'article R. 4222-1 du Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition à des agents biologiques.

² Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-27.425 ; Cass. Soc., 21 mai 2008, n° 06-44044.

³ Cass. Soc., 12 décembre 2012, n°11-26585.

En cas d'activité impliquant des agents biologiques pathogènes, c'est-à-dire susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme, l'employeur doit en outre fournir aux travailleurs des vêtements de protection appropriés et faire en sorte que ces vêtements soient nettoyés, désinfectés et vérifiés avant et après chaque utilisation (art. R. 4424-5 du Code du travail). Ces dispositions sont d'ordre public, ce qui signifie qu'une convention ou un accord collectif de travail ne peut en aucun cas y déroger (art. L. 2251-1 du Code du travail).

Dispositions applicables aux étudiants en santé non médicaux

Il convient de noter que sur le même sujet relatif à la prise en charge et l'entretien des tenues professionnelles, une instruction interministérielle du 9 septembre 2020⁴ rappelle que les tenues professionnelles des étudiants et élèves en santé non médicaux doivent être fournies et entretenues par leur structure d'accueil de stage, tout au long de leur stage en établissement de santé et en établissement médico-social.

Sur leur temps de présence en stage, ces étudiants participent à l'activité soignante ; leurs conditions d'intégration, de santé et de sécurité pendant leur formation clinique constituent un facteur important de reconnaissance et d'attractivité.

Cette instruction précise notamment que :

- les structures d'accueil des stages portent une attention particulière à la fourniture, la gestion et l'entretien des tenues professionnelles conformes aux recommandations en vigueur, des étudiants et élèves en santé non médicaux ; pour des raisons d'hygiène, d'ergonomie, de confort et de sécurité des patients, elles assurent gratuitement la fourniture et le blanchissage de ces tenues professionnelles dès le premier jour de stage ;
- en parallèle, il appartient aux étudiants de prendre soin du matériel ainsi prêté et de le restituer à la fin du stage ;
- les établissements veillent à mettre en place un circuit simplifié de remise des équipements aux stagiaires et en assurent par la suite la gestion et le nettoyage, à un rythme régulier ;
- les frais de prise en charge des tenues et de leur entretien sont intégrés au budget de fonctionnement de la structure d'accueil des stages ;
- les étudiants ont l'obligation de porter cette tenue professionnelle pendant toute la durée du stage et de la restituer le dernier jour. Les modalités prévues par la présente instruction sont reprises dans la convention de stage.

Ces instructions sont destinées à assurer les conditions d'hygiène et de sécurité des patients comme des étudiants en santé, à améliorer leur intégration en stage et leur bien-être, à harmoniser les pratiques sur les territoires, à éviter les frais parfois facturés aux stagiaires durant leur formation et à réduire les inégalités entre les étudiants des différentes formations.

⁴ Instruction interministérielle n° DGOS/RH1/DGESIP/2020/155 du 9 septembre 2020 relative à la mise à disposition des étudiants et élèves en santé non médicaux, de tenues professionnelles gérées et entretenues par les structures d'accueil en stage

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

• .

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Opérateur en dépollution pyrotechnique

Arrêté du 29 octobre 2020 relatif au titre professionnel d'opérateur en dépollution pyrotechnique.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 novembre 2020, texte n°17 (www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Responsable de chantier de dépollution pyrotechnique

Arrêté du 29 octobre 2020 relatif au titre professionnel de responsable de chantier de dépollution pyrotechnique.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 novembre 2020, texte n°18 (www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Technicien en usage assisté par ordinateur

Arrêté du 29 octobre 2020 relatif au titre professionnel de technicien en usage assisté par ordinateur.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 novembre 2020, texte n°19 (www.legifrance.gouv.fr– 3 p.).

Personnel navigant commercial

Arrêté du 4 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 4 septembre 2007 relatif aux conditions d'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 6 novembre 2020, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr– 1 p.).

Travailleurs handicapés

Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 6 novembre 2020, texte n° 17 (www.legifrance.gouv.fr– 2 p.).

Arrêté du 19 novembre 2020 fixant le modèle d'attestation relative aux achats auprès des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés et des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 novembre 2020, texte n°64 (www.legifrance.gouv.fr-4 p.).

Arrêté du 19 novembre 2020 fixant le modèle d'attestation annuelle portant sur le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs auprès d'un employeur.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 novembre 2020, texte n° 65(www.legifrance.gouv.fr-4 p.).

Gendarmerie

Arrêté du 8 septembre 2020 relatif à l'organisation de la prévention et de la protection contre les risques d'incendie au sein de la gendarmerie nationale.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 24 novembre 2020, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr-3 p.).

Technicien supérieur de maintenance d'éoliennes

Arrêté du 18 novembre 2020 portant création du titre professionnel de technicien supérieur de maintenance d'éoliennes.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 novembre 2020, texte n°23 (www.legifrance.gouv.fr-3 p.).

Cet arrêté crée le titre professionnel de technicien supérieur de maintenance d'éoliennes. Il est constitué de deux blocs de compétences distincts :

- réaliser la maintenance préventive de parc d'éoliennes ;
- réaliser la maintenance corrective et prédictives de parc d'éoliennes.

Une annexe prévoit le détail des informations requises pour l'enregistrement du titre professionnel dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Il est notamment prévu que le technicien devra être habilité par l'employeur à la sécurité électrique basse et

haute tension. Il devra également être habilité au travail en hauteur. Enfin, dans le cas d'éoliennes en mer, il devra être titulaire du certificat de survie en mer.

Fonction publique

Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Ministère chargé de la Fonction Publique. Journal officiel du 22 novembre 2020, texte n°26 (www.legifrance.gouv.fr- 24 p.).

Pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration.

Il fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat.

Création de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Cette formation, obligatoirement instaurée, au sein du comité social d'administration, dès lors que le seuil de 200 agents est atteint, est dénommée formation spécialisée du comité.

Deux autres types de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail peuvent être créées en complément :

- Une formation spécialisée de site (lorsque sa création est justifiée par un risque professionnel particulier et concerne l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles) ;
- Une formation spécialisée de service (lorsque sa création est justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers propres à une partie des services de l'administration, de l'autorité ou de l'établissement public.)

Les formations spécialisées créées en cas de risques professionnels peuvent l'être sur proposition de l'inspecteur santé sécurité au travail ou de la majorité des membres du comité.

Composition de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée est égal au nombre de

représentants du personnel titulaires dans le comité social d'administration. C'est le président du comité social d'administration qui préside la formation spécialisée.

Le nombre de représentant titulaires des formations spécialisées de site et de service dépend du nombre d'agents et est prévu à l'article 16 du décret.

Désignation des représentants du personnel de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration désigne au sein de la formation spécialisée du comité un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité parmi les représentants titulaires et suppléants de ce comité.

L'article 25 traite quant à lui les modalités de désignation des représentants des formations de site ou de service.

Attribution du comité social d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Le comité social d'administration est consulté sur divers sujets :

- les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de mobilité et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- l'échelonnement indiciaire ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- les projets de restructuration ;
- la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Le comité social d'administration doit également débattre chaque année de certains sujets et au moins une fois tous les deux ans des orientations générales relatives à l'évolution des métiers, la mobilité et l'évolution professionnelle, la politique indemnitaire, la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

La formation spécialisée, quant à elle, est investie de nombreuses missions et notamment :

- elle est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- elle est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine également le rapport annuel établi par le médecin du travail ;
- elle prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail ;
- ses membres procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence ;
- elle procède à des enquêtes en cas d'accident ayant eu ou qui aurait pu avoir de graves conséquences ;
- elle peut faire appel à un expert certifié en cas de risque grave ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service ;
- elle dispose d'un droit d'alerte ;
- elle est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du comité social d'administration, ce dernier met en œuvre les compétences dont elle aurait disposé si elle avait existé.

Les dispositions relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des comités sociaux d'administration entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique et celles relatives à leurs attributions et à leur fonctionnement entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023, une fois ces comités constitués.

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

Ministère chargé de la Fonction Publique. Journal officiel du 26 novembre 2020, texte n° 46 (www.legifrance.gouv.fr- 2 p.).

Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

Ministère chargé de la Fonction Publique. Journal officiel du 26 novembre 2020, texte n° 47 (www.legifrance.gouv.fr- 10 p.).

Cette ordonnance, est prise en application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Elle crée ou modifie diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

Parmi les principales modifications, elle instaure notamment une instance médicale unique, le conseil médical en remplacement des comités médicaux et commissions de réforme actuels. Cette instance médicale aura compétence en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Par ailleurs, la dénomination « médecin de prévention » disparaît au profit de la dénomination « médecin du travail »

Elle tend également à refondre le dispositif du temps partiel thérapeutique et annonce la parution prochaine d'un décret à ce sujet.

Enfin, elle instaure la possibilité, pour les fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé, de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique avec maintien d'une priorité dans leur administration d'origine.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE BIOLOGIQUE

COVID-19

Décret n° 2020-1331 du 2 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 3 novembre 2020, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr- 2 p.).

Arrêté du 2 novembre 2020 dérogeant à certaines dispositions de l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres, dit « arrêté TMD ».

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 5 novembre 2020, texte n° 2 (www.legifrance.gouv.fr- 2 p.).

Cet arrêté déroge à certaines dispositions de l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (TMD) pour le transport de gels et solutions hydroalcooliques et de déchets d'activités de soins à risques infectieux en raison de l'état d'urgence décrété suite à la pandémie de Covid-19.

Concernant les gels et solutions hydroalcooliques, les opérations de transport concernent la collecte auprès des fabricants et leur livraison auprès des pharmaciens d'officines ou des utilisateurs finaux. Lorsque les dispositions dérogatoires fixées par l'arrêté du 2 novembre 2020 sont respectées, aucune autre disposition de l'ADR et de l'arrêté TMD n'est applicable au transport de gels et de solutions hydroalcooliques.

Concernant les déchets médicaux, les opérations de transport sont réalisées entre les sites de collecte, et tout site de transit ou de traitement des déchets dangereux dûment autorisés. En dehors des prescriptions dérogatoires fixées par l'arrêté du 2 novembre 2020, les autres dispositions de l'ADR et de l'arrêté TMD restent toutefois applicables.

Ces dérogations seront applicables à compter du 6 novembre 2020 et sont valables jusqu'au 31 janvier 2021.

Décret n° 2020-1358 du 6 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 7 novembre 2020, texte n° 14 (www.legifrance.gouv.fr-4 p.).

Ce décret modifie plusieurs dispositions prises précédemment afin de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Il est notamment précisé que par dérogation certains établissements peuvent continuer à recevoir du public et notamment la restauration collective et la restauration assurée au bénéfice exclusif des professionnels du transport routier dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle, entre 18 heures et 10 heures du matin.

Décret n° 2020-1389 du 16 novembre 2020 relatif à l'entrée en vigueur immédiate d'un arrêté.

Premier Ministre. Journal officiel du 17 novembre 2020, texte n° 1 (www.legifrance.gouv.fr-1 p.).

Arrêté du 16 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 17 novembre 2020, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr-2 p.).

Cet arrêté permet le recours aux tests rapides d'orientation diagnostique antigéniques nasopharyngés pour la détection du SARS-Cov 2.

Il prévoit que ces tests puissent être réalisés dans le cadre d'opérations de dépistage collectif, organisées notamment par l'employeur ou une collectivité publique au sein de populations ciblées, en cas de suspicion de cluster ou de circulation particulièrement active du virus, après déclaration au représentant de l'Etat dans le département.

Ces tests sont réalisés et les résultats rendus, par un médecin, un infirmier ou un pharmacien.

Arrêté du 4 novembre 2020 portant mesures provisoires de mise en œuvre de la formation pratique pour les candidats aux diplômes du travail social en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 20 novembre 2020, texte n° 41 (www.legifrance.gouv.fr-3 p.).

Recommandation (UE) 2020/1743 de la Commission du 18 novembre 2020 relative à l'utilisation des tests rapides de détection d'antigènes pour le diagnostic de l'infection par le SARS-CoV-2.

Commission Européenne. Journal officiel de l'Union Européenne, n° L 392 du 23 novembre 2020, pp. 63-68.

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 novembre 2020, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr-1 p.).

Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 novembre 2020, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr-2 p.).

Cette ordonnance élargit, à titre dérogatoire et temporaire, la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des comités sociaux et économiques et des comités sociaux et économiques centraux.

De plus, l'ordonnance permet, à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions de ces comités par conférence téléphonique et messagerie instantanée.

L'ordonnance prévoit également que les membres élus de l'instance puissent s'opposer, au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la réunion, à la décision de l'employeur de réunir l'instance à distance lorsqu'il s'agit de la consulter sur des sujets sensibles (licenciements économiques collectifs, mise en œuvre des accords de performance collective, des accords portant rupture conventionnelle collective et de l'activité partielle de longue durée).

Dans ce cas, la réunion se tient en présentiel, sauf si l'employeur n'a pas encore épuisé sa faculté de tenir trois réunions annuelles par visioconférence, qu'il tient du droit commun.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Déchets d'activités de soins

Arrêté du 7 octobre 2020 modifiant l'arrêté du 24 novembre 2003 relatif aux emballages des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés et des pièces anatomiques d'origine humaine.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 20 novembre 2020, texte n° 40 (www.legifrance.gouv.fr–3 p.).

Cet arrêté définit les exigences de conception, de performance et de marquage auxquelles les fûts et jerricans en plastique et les boîtes et mini collecteurs doivent satisfaire.

Il fixe par ailleurs les modalités de réalisation des essais destinés à vérifier le respect de ces exigences.

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 5 novembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2000 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 8 novembre 2020 texte n° 14 (www.legifrance.gouv.fr–2 p.).

Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2020/1771 de la Commission du 26 novembre 2020 approuvant la masse de réaction de l'acide peracétique (PAA) et de l'acide peroxyoctanoïque (POOA) en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3 et 4.

Commission Européenne. Journal officiel de l'Union Européenne, n° L 398 du 27 novembre 2020, pp. 9-12.

Ce règlement approuve l'utilisation de l'acide peracétique et de l'acide peroxyoctanoïque en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 2, 3, et 4, sous réserve des

spécifications et conditions énoncées en annexe du règlement.

Décision d'exécution (UE) 2020/1778 de la Commission du 26 novembre 2020 concernant la prorogation de la mesure du ministère français de la transition écologique autorisant la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide BIOBOR JF conformément à l'article 55, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission Européenne. Journal officiel de l'Union Européenne, n° L 399 du 30 novembre 2020, pp. 4-5.

CMR

Arrêté du 26 octobre 2020 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du Code du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 1er novembre 2020 texte n°14 (www.legifrance.gouv.fr–2 p.).

Cet arrêté transpose la directive (UE) 2017/2398 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2017 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail.

Il ajoute à la liste des substances, mélanges et procédés considérés comme cancérogènes au sens de l'article R. 4412-60 du Code du travail, les travaux exposant à la poussière de silice cristalline alvéolaire issue de procédés de travail.

Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2021.

Étiquetage

Règlement délégué (UE) 2020/1676 de la Commission du 31 août 2020 modifiant l'article 25 du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges en ce qui concerne les peintures sur mesure.

Commission Européenne. Journal officiel de l'Union Européenne, n° L 379 du 13 novembre 2020, pp. 1-2.

Ce règlement modifie l'article 25 du règlement CLP afin de fixer des dérogations aux règles d'étiquetage des mélanges pour les peintures sur mesure.

Il prévoit que bien qu'aucun identifiant unique de formulation ne soit créé pour une peinture sur mesure, les identifiants uniques de formulation de tous les

mélanges contenus dans la peinture sur mesure à une concentration supérieure à 0,1 % qui font eux-mêmes l'objet d'une notification selon le règlement CLP devront être mentionnés dans les informations supplémentaires figurant sur l'étiquette de la peinture sur mesure.

De plus, lorsque la concentration d'un mélange ayant un identifiant unique de formulation contenu dans la peinture sur mesure dépasse 5 %, la concentration de ce mélange est également mentionnée dans les informations supplémentaires figurant sur l'étiquette de la peinture sur mesure, à côté de son identifiant unique de formulation.

Règlement délégué (UE) 2020/1677 de la Commission du 31 août 2020 modifiant le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges afin d'améliorer l'applicabilité des exigences en matière d'informations relatives à la réponse à apporter en cas d'urgence sanitaire.

Commission Européenne. Journal officiel de l'Union Européenne, n° L 379 du 13 novembre 2020, pp. 3-23.

Ce règlement remplace l'annexe VIII du règlement CLP n° 1272/2008 du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Cette annexe prend ainsi en compte les cas où il est difficile de connaître la composition du mélange, et où des composants différents mais très similaires sur le plan toxicologique sont utilisés dans un mélange et lorsqu'on ignore quel composant est présent dans un mélange mis sur le marché à un moment donné.

Ainsi, les importateurs et utilisateurs en aval mettant des mélanges dangereux sur le marché peuvent désormais regrouper les composants d'un mélange similaires sur le plan toxicologique dans un groupe de composants interchangeables et fournir des informations sur la concentration totale de ces composants, sans devoir préciser chacune de leur concentration.

Pesticides

Décret n° 2020-1463 du 27 novembre 2020 relatif à l'indemnisation des victimes de pesticides.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 29 novembre 2020, texte n° 70 (www.legifrance.gouv.fr-11 p.).

Ce décret fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement du fonds qui avait été instauré par l'article 70 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Il donne compétence au directeur de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) pour déléguer tout ou partie de la gestion du fonds à une caisse de MSA, en s'appuyant sur ses services administratifs et médicaux.

Il prévoit que le fonds est constitué :

- d'un conseil de gestion,
- d'un comité de reconnaissance des maladies professionnelles ad hoc, chargé d'instruire les demandes des victimes de maladies professionnelles (MP) qui ne remplissent pas les conditions des tableaux de MP ou dont la maladie n'est pas désignée dans un tableau,
- et d'une commission d'indemnisation des enfants victimes d'une exposition prénatale aux pesticides, chargée d'examiner les demandes d'indemnisation pour les enfants exposés durant la période prénatale.

Il définit également la procédure d'instruction des demandes, tant pour la reconnaissance des MP que pour l'indemnisation des enfants exposés durant la période prénatale. Enfin, il fixe les règles de calcul des prestations, en particulier s'agissant du complément d'indemnisation versé aux non-salariés agricoles.

Les dispositions de ce décret, entrées en vigueur le 30 novembre 2020 sont applicables aux demandes déposées depuis le 1^{er} janvier 2020, ou en cours d'instruction à cette date, à l'exception de celles ayant donné lieu à une décision avant le 30 novembre 2020.

Risques mécaniques et physiques

PROTECTION INDIVIDUELLE

Instruction interministérielle n° DGOS/RH1/DGESIP/2020/155 du 9 septembre 2020 relative à la mise à disposition des étudiants et élèves en santé non médicaux, de tenues professionnelles gérées et entretenues par les structures d'accueil en stage.

Ministère chargé de la Santé. Bulletin officiel du Ministère de la Santé n°20-10, pp. 252 – 253.

RISQUES MÉCANIQUES

Machines

Arrêté du 21 novembre 2020 relatif aux mesures transitoires du régime de certification des compétences des personnes physiques réalisant l'inspection périodique des systèmes de climatisation et des pompes à chaleur réversibles dont la puissance frigorifique est supérieure à 12 kilowatts.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 29 novembre 2020, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr-1 p.).

RISQUES PHYSIQUES

Équipement sous pression

Décision BSERR n°20-049 du 20 octobre 2020 modifiant la décision BSEI n°07-206 du 27 août 2007 relative à la reconnaissance d'un cahier technique professionnel relatif aux réchauffeurs équipant certains réservoirs fixes de stockage.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel du Ministère de l'Environnement du 4 novembre 2020, 3p.

Par cette décision le ministère chargé de l'Environnement approuve le cahier technique professionnel (CTP) porté par l'association française des ingénieurs en appareils à pression (AFIAP) relatif aux dispositions spécifiques applicables aux réchauffeurs de réservoirs de stockage (révision 1 du 19 octobre 2020). Les exploitants qui établissent des plans d'inspection selon le CTP doivent justifier, sur demande, de la conformité des équipements aux exigences de ce dernier.

En cas de non-respect de l'une des dispositions du CTP conduisant à un refus de requalification périodique, l'exploitant d'équipements doit réaliser une nouvelle requalification périodique suivant les dispositions de l'arrêté ministériel du 20 novembre 2017.

Les nouvelles périodicités et les contenus des inspections et requalifications périodiques définies dans ce CTP sont applicables à partir de la première inspection périodique ou de la première requalification périodique suivant le 20 octobre 2020.

Décision BSERR n°20-043 du 2 novembre 2020 modifiant la décision BSEI n° 13-125 du 31 décembre 2013 relative aux services inspection reconnus et approuvant le guide professionnel EDF pour l'élaboration des plans d'inspections.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel du Ministère de l'Environnement du 7 novembre 2020, 2 p.

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

DÉCHETS

Communication de la Commission Collecte séparée des déchets ménagers dangereux.

Commission Européenne. Journal officiel de l'Union Européenne, n° C 375 du 6 novembre 2020, pp. 1-24.

Vient de paraître...

GUIDE DE PRÉCONISATIONS DE SÉCURITÉ SANITAIRE POUR LA CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS DE LA CONSTRUCTION COVID-19

OPPBTB – Guide – Mise à jour du 2 novembre 2020 (version 7) - 33 pages.

Ce guide de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTB) a été mis à jour le 2 novembre 2020 afin d'intégrer les recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique et les évolutions du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, publié par le ministère chargé du Travail (version du 29 octobre 2020).

Il présente les mesures spécifiques à mettre en œuvre pour assurer les conditions sanitaires nécessaires aux personnels du bâtiment et des travaux publics appelés à travailler en bureaux, ateliers, dépôts ou chantiers et autres lieux.

Les principales évolutions de cette nouvelle version, publiée dans le contexte du reconfinement, concernent :

- Le télétravail pour les activités qui le permettent (pages 2 et 6) ;
- Les adaptations relatives à l'obligation du port du masque (page 3) ;
- Le traçage des contacts (page 4) ;
- Les informations transmises par l'employeur à propos de l'application « TousAntiCovid » (page 4) ;
- La suspension des moments de convivialité (page 5) ;
- Le justificatif de déplacement des salariés (page 7) ;
- La distanciation physique dans les espaces de restauration (page 8).

Ce document fait l'objet de mises à jour en tant que de besoin.

LE TÉLÉTRAVAIL DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET APRÈS : GUIDE PRATIQUE

Organisation internationale du travail (OIT) – publication du Bureau International du Travail (BIT) - 46 pages – 16 octobre 2020

Ce guide pratique publié par le Bureau International du Travail (B.I.T) est fondé sur les recherches menées par cette instance depuis 10 ans sur le thème du télétravail.

Ce guide a vocation à s'appliquer au télétravail en période de pandémie ou de catastrophe naturelle mais également au télétravail en général, en période « normale », en dehors de ces cas d'urgence particuliers.

Il a pour objectif de :

- fournir des recommandations pratiques et réalisables pour un télétravail efficace,
- soutenir les décideurs politiques dans la mise à jour des politiques existantes,
- fournir un cadre flexible permettant aux entreprises privées et aux organisations du secteur public de développer ou de mettre à jour leurs propres politiques et pratiques de télétravail.

Tel que le relève ce guide, cette nouvelle ère de télétravail suppose un recours à de nouveaux modes de gestion plus axés sur la confiance et les résultats et fait appel à de nouvelles modalités de travail plus autonomes, plus souples et plus adaptées aux préférences individuelles des salariés.

Au travers de différents thèmes, il traite des principaux sujets à prendre en considération et présente des exemples concrets d'organisations à travers le monde (employeurs et décideurs politiques) ayant mis en place ces recommandations.

Il tire également les leçons des derniers mois qui sont pertinentes pour l'avenir dans le cadre des négociations des accords de télétravail au-delà de la pandémie.

Concernant le télétravail, il préconise de porter les efforts sur les axes suivants :

- la durée et l'organisation du travail : plus grande flexibilité et adaptation des méthodes de gestion ;
- la gestion du rendement favorisant l'autonomie et la souplesse d'organisation nécessaire au télétravail ;

- le processus de numérisation : amélioration de l'assistance et des outils techniques ;
- la communication au sein de l'entreprise : communication claire, efficace et maintien du lien social ;
- la santé et la sécurité au travail : ergonomie des postes de télétravail, prévention des risques psychosociaux, de la sédentarité, des addictions...
- la sécurisation des aspects juridiques et contractuels de la relation de télétravail : frais professionnels, maintien des avantages sociaux ...) ;
- la formation des télétravailleurs et du personnel d'encadrement ;
- la conciliation du travail et de la vie privée : exercice du droit à la déconnexion.

Ce guide rappelle le rôle important des autorités publiques, des représentants des employeurs et des travailleurs dans la mise en place du télétravail et formule des recommandations à ce titre : politiques d'incitation au télétravail, préservation des droits des télétravailleurs, participation des partenaires sociaux à la réflexion sur le télétravail.

Il préconise également d'analyser par une approche différenciée le télétravail des hommes et des femmes en période de pandémie.

Par ailleurs, ce document met l'accent sur la nécessité de renforcer la confiance et la culture d'entreprise afin de favoriser le développement harmonieux du télétravail au sein de l'entreprise.

Il propose en annexe une liste d'outils et de ressources documentaires disponibles.

- Annexe 1 : outils et ressources élaborés pour affronter la pandémie
- Annexe 2 : modes de communications les plus fréquemment utilisés durant la pandémie de Covid-19
 - Annexe 3 : questionnaires relatifs aux différents items
 - Annexe 4 : tableau comparatifs de 3 législations nationales

RECOURS CONTRE UN AVIS D'INAPTITUDE

Ministère chargé du travail 26 octobre 2020

Le ministère chargé du Travail a mis en ligne sur son site internet un « questions réponses », qui a pour objet de répondre aux principaux points techniques et juridiques relatifs aux contestations portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail et qui peuvent être exercées devant le Conseil des prud'hommes (CPH), en application de l'article L. 4624-7 du Code du travail.

Le document détaille dans un premier temps l'objet et les modalités de la procédure et apporte un éclairage sur une série de questions essentielles, à savoir notamment :

- **les personnes pouvant former une contestation ;**
- **l'objet de la contestation.** Les éléments de l'avis ou des recommandations du médecin du travail pouvant être contestés devant le CPH sont ceux qui reposent sur des éléments de nature médicale, comme les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste à risque (article L. 4624-2), les aménagements de poste ou temps de travail recommandés (article L. 4624-3) et les constats d'inaptitude (article L. 4624-4). A titre d'exemple, si un médecin du travail préconise une chaise ergonomique pour un salarié, l'employeur pourra contester la nécessité de ce type de chaise pour raison médicale devant la formation des référés du CPH. En revanche les contestations sans lien avec l'état de santé du salarié comme l'impossibilité matérielle ou le coût économique ne relèvent pas de la procédure de l'article L. 4624-7 du Code du travail et devront être portées devant le bureau de jugement du CPH ;
- **les parties aux litige.** A cet égard, le ministère rappelle que le médecin du travail n'est pas défendeur à la contestation car celle-ci n'a pas pour objet de faire juger un manquement aux règles de l'art du médecin du travail à l'origine de l'avis mais à obtenir un nouvel avis technique ;
- **les délais pour agir ;**
- **la nature des mesures d'instruction** qui peuvent être confiées par le CPH au médecin inspecteur du travail territorialement compétent

pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence et le caractère non obligatoire de ces mesures ;

- **la couverture par le secret médical du dossier médical en santé au travail du salarié.** Celui-ci ne peut être remis au CPH et seuls le médecin du travail ainsi que l'expert commis y ont accès sous réserve d'obtenir le consentement du salarié.

Le rôle du médecin mandaté par l'employeur. Le médecin mandaté par l'employeur à qui seront notifiés les éléments médicaux ayant fondé l'avis du médecin du travail, reste soumis au secret médical et il ne peut donc pas communiquer à l'employeur, les informations concernant l'état de santé du salarié auxquelles il a accès dans le cadre de la procédure.

Le document répond ensuite à une série de questions relatives au déroulement de la procédure d'expertise et de son contenu en application des articles 264 à 284-1 du Code de procédure civile, en particulier :

- la possibilité pour un expert de refuser de répondre à des questions parce qu'elles dépassent son champ de compétence ou parce qu'elles lui imposent de commettre une violation du secret médical pouvant entraîner à son égard des poursuites disciplinaires et pénales (article 426-13 du Code pénal) ;
- l'organisation du déroulé des opérations par l'expert désigné (demande des pièces médicales contenues dans le dossier médical santé au travail tenu par le médecin du travail, avec l'accord du salarié, possibilité pour le salarié de s'opposer à cette communication, obligation pour le salarié de se soumettre à l'examen médical par l'expert, éventuellement dans les conditions d'une télé expertise, déplacement possible de l'expert sur site pour faire l'étude de poste, en présence des parties au litige et de leurs avocats, s'il y a lieu...) ;
- les modalités de rédaction du rapport d'expertise. Pour ne pas violer le secret médical, le rapport doit seulement donner les éléments d'information utiles sur le poste du salarié et ses contraintes et répondre, par exemple, à la

question de l'aptitude du salarié à occuper son poste, sans en expliciter les raisons médicales ;

- la rédaction de la décision du CPH. La décision du juge tranche le litige et se substitue à l'avis médical initial, elle doit uniquement préciser si le poste contractuel tel qu'il est configuré et exercé est compatible avec l'état de santé du

salarié, si des aménagements doivent, le cas échéant, y être apportés ou si le salarié est inapte à l'occuper. Le juge ne spécifie pas les raisons médicales constituant le support de la décision à intervenir sous peine de violer le secret médical.

Jurisprudence

AGRESSIONS DE CHAUFFEURS DE BUS - FAUTE INEXCUSABLE

Cour de cassation (2^{ème} chambre civile), 8 octobre 2020, pourvoi n° 18-25.021

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un conducteur d'autobus a été victime d'une agression physique à bord du car qu'il conduisait ; agression qui a été prise en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) au titre de la législation professionnelle sur les accidents du travail. Par la suite, le salarié a saisi une juridiction de sécurité sociale d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur car il estimait que son employeur avait connaissance du danger qu'il encourait avant la survenance de l'accident.

Sa demande a été rejetée par la cour d'appel¹.

Selon elle, la connaissance d'un danger par l'employeur antérieurement à l'accident ne pouvait être établie car, au jour de l'accident, seules quatre agressions en vingt mois avaient été signalées sur la ligne.

La cour relève également que si, par courrier envoyé à son employeur avant l'accident, le salarié avait exprimé son souhait de changer de ligne car il craignait pour sa sécurité, il ne justifiait pas lui avoir signalé les injures, humiliations et menaces dont il faisait l'objet. Aussi, dès que la direction a été

informée de son souhait de changer de ligne, elle a recherché à le remplacer, en vain.

Enfin, elle ajoute que si le document unique d'évaluation des risques répertorie bien le risque d'agression lors de la vente et du contrôle des titres de transport et le risque de stress lié à la présence de public, aucune réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'alerte sur ce danger particulier d'agression avant l'accident.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation contre l'arrêt d'appel, lui reprochant de ne pas avoir reconnu que l'employeur avait connaissance du danger antérieurement à l'accident.

Il rappelle que, tant lui que le CHSCT avaient prévenu l'employeur du risque d'agression qui s'est finalement matérialisé. En effet, le CHSCT avait rédigé un procès-verbal, deux mois avant l'accident, informant l'employeur des incidents survenus dans la commune. Au surplus, la victime avait subi une telle agression 2 jours avant l'accident du travail et l'avait fait inscrire au registre des incidents.

¹ CA Paris, pôle 6, ch. 12, 28 sept. 2018, n° 17/13987

Dans ces circonstances, il soutient que son employeur ne pouvait ignorer le danger auquel étaient exposés ses salariés.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel et accueille le pourvoi de la victime.

Selon elle, il résultait clairement des constatations de la cour d'appel que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du risque d'agression physique auquel étaient exposés les conducteurs. La conscience du danger a donc été établie.

La Cour a par la suite analysé si l'employeur avait pris les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs.

A ce titre, l'article L. 4121-3 du Code du travail précise qu'à la suite de l'évaluation des risques, « l'employeur met en œuvre des actions de prévention ». Or, il ressort des faits de l'espèce que l'employeur n'avait pas, à tort, accompagné son évaluation des risques d'un plan d'actions comportant des mesures effectives de prévention.

Si l'employeur relevait un projet de vidéosurveillance, effectivement mis en place pour l'ensemble des véhicules de transport de la société, cette démarche n'est intervenue que plusieurs années après l'accident. Il ne pouvait donc s'en prévaloir au titre de la mise en œuvre d'actions de prévention du risque, ce dernier étant déjà survenu.

PROCÉDURE D'INAPTITUDE ET MODALITÉS DE CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Cour de cassation (chambre sociale), 30 septembre 2020, pourvoi n°19-13.122

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, engagé en tant que chauffeur poids-lourds a été victime d'un accident du travail en 2015.

Suite à deux examens médicaux, il a été déclaré inapte à son poste de travail et apte à un autre poste avec réserves en 2016.

Son employeur lui a proposé deux postes de reclassement après avis de la délégation unique du personnel. Cependant il a refusé ces derniers.

Par la suite, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Considérant que son employeur avait manqué à son obligation de reclassement, le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement.

Les juges du fond et notamment la cour d'appel ont estimé que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement et que le licenciement du salarié était justifié par une cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, il résulte de l'article L. 1226-10 du Code du travail que *l'employeur, tenu d'une obligation de reclassement, doit consulter les délégués du personnel (aujourd'hui le CSE) sur les possibilités et*

propositions de reclassement. Il doit au préalable leur fournir toutes les informations nécessaires et suffisantes pour rendre un avis éclairé.

De plus, il résulte de l'article susmentionné que l'employeur doit proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

En l'espèce, la cour d'appel a constaté d'une part, que, bien que la consultation ait eu lieu en conférence téléphonique, les délégués ont tous été consultés et que chacun d'eux a émis un avis. Aussi, dès lors qu'aucun formalisme n'est prescrit quant à la consultation des délégués du personnel, la cour a jugé que cette dernière était régulière.

La cour d'appel a relevé, d'autre part, que la société en cause appartenait à un réseau assimilable à un groupement d'intérêt économique. Cependant, en l'espèce, elle a jugé qu'il n'était pas établi que l'organisation de ce réseau permettait une permutation de personnel et donc que le cadre de la recher-

che de reclassement ne pouvait s'étendre à ce groupement.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel.

Il reprochait tout d'abord à la cour d'appel d'avoir jugé que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement tant sur le fond que sur la forme alors que la consultation des délégués du personnel par téléphone était, selon lui, irrégulière.

De plus, le salarié faisait valoir que la cour avait inversé la charge de la preuve relative au périmètre du groupe de reclassement en jugeant que l'obligation de reclassement était satisfaite alors que l'employeur n'avait pas apporté la preuve de l'impossibilité de reclassement dans le cadre du groupement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision rendue en appel.

Elle juge ainsi que l'article L. 1226-10 du code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel (aujourd'hui du CSE) quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte. Elle considère ainsi que la cour d'appel a, légalement justifié sa décision, en jugeant que l'avis des délégués du personnel pouvait être recueilli par conférence téléphonique (et ce en dehors de toute période de crise sanitaire, la consultation datant de 2016).

La Haute juridiction ajoute également que l'adhésion à un groupement d'intérêt économique n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe. Ainsi, elle juge que la cour d'appel a valablement retenu, eu égard aux éléments fournis par les deux parties, que les sociétés adhérentes au groupement ne faisaient pas partie d'un même groupe de reclassement.

LE HARCÈLEMENT MORAL ET SES LIMITES – LA DÉNONCIATION DE MAUVAISE FOI

Cour de cassation (chambre sociale), 16 septembre 2020, pourvoi n° 18-26.696

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, engagé en tant qu'ingénieur d'études, a reproché à son employeur de ne pas lui avoir donné les motifs du retrait d'une mission. Il lui a, alors, adressé un courrier indiquant qu'il se considérait victime de harcèlement moral.

L'employeur lui a, par la suite, indiqué que la mission lui avait été retirée car il ne communiquait pas assez, voire pas du tout avec le client, ce qui nuisait au bon déroulement de la mission.

L'employeur l'a également convoqué à plusieurs reprises pour s'expliquer sur le retrait de ladite mission et établir une meilleure communication. Mais le salarié a refusé de se rendre aux rendez-vous. Pourtant ce dernier avait justement exprimé de manière réitérée sa volonté d'ouverture au dialogue, et était, par ailleurs, tenu contractuellement de rester à la disposition de l'employeur pendant la période inter-contrat.

Quelques temps après, l'employeur a licencié le salarié, sans mentionner, au sein du courrier de

rupture la mauvaise foi de ce dernier dans la dénonciation des agissements de harcèlement moral.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement et a demandé sa réintégration au sein de la société.

Les juges du fond et notamment la cour d'appel ont estimé que le salarié avait dénoncé les faits de harcèlement moral de mauvaise foi et ont donc jugé que le licenciement était fondé.

La cour d'appel a constaté que le salarié avait menti en reprochant à l'employeur de ne pas lui avoir donné pendant plusieurs mois les motifs de sa sortie de mission alors qu'ils avaient été portés à sa connaissance.

Elle a également relevé que le salarié avait un comportement contradictoire. Ce dernier souhaitait ouvertement obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission mais refusait de s'expli-

quer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs. De plus, le salarié exprimait de manière répétée des remerciements à son employeur et sa volonté d'ouverture au dialogue, alors qu'il refusait d'honorer tous les rendez-vous qui lui étaient donnés.

En définitive, les juges du fond ont considéré que ce comportement contradictoire démontrait la connaissance que le salarié avait de la fausseté des allégations de harcèlement moral et donc sa mauvaise foi dans la dénonciation dudit harcèlement.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel.

Il reprochait tout d'abord à la cour d'avoir jugé que sa dénonciation des faits de harcèlement moral était de mauvaise foi, alors même que la lettre de licenciement, fixant les limites du litige, ne faisait mention d'aucune mauvaise foi.

De plus, le salarié faisait valoir que la cour n'avait pas caractérisé sa mauvaise foi, qui ne pouvait selon lui résulter uniquement d'un comportement contradictoire.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme la décision rendue en appel.

Elle juge ainsi que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. Or, elle considère qu'en l'espèce la cour d'appel a bien caractérisé la mauvaise foi du salarié en la déduisant de son comportement contradictoire.

Elle ajoute également que l'employeur peut invoquer devant le juge la mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des agissements de harcèlement moral même en l'absence de mention de celle-ci dans la lettre de licenciement.