

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 9 – Septembre 2017

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Les dispositions santé sécurité des ordonnances sont commentées.

Page 3

PLATEFORME DE MISE EN RELATION PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

Une circulaire précise le contenu des droits sociaux prévus pour les travailleurs indépendants qui utilisent ces plateformes.

Page 15

CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE BTP

Question-réponses

Page 21

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 site de l'année 2010 l'ouverture et fixant le nombre de 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 dangereuses visées à l'article R. 213-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Secrét n° 2010-16 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 des procédures de priorisation des dévices et de

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
Réforme du Code du travail : les nouveaux acteurs de la santé sécurité au travail.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	10
Prévention - Généralités _____	10
Organisation - Santé au travail _____	16
Risques physiques et mécaniques _____	17
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	19
Environnement _____	19
Vient de paraître... _____	20
Guide de bonnes pratiques non contraignant visant à améliorer l'application des directives relatives à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, de l'horticulture et de la sylviculture.	
F.A.Q. Carte d'identification professionnelle BTP : questions réponses	
Questions parlementaires _____	22
Risques électriques sur le lieu de travail.	
Jurisprudence _____	23
Inaptitude – Conséquences du refus de postes de reclassement.	
Manquement de l'employeur à l'obligation de protéger la santé mentale des salariés et résiliation judiciaire du contrat de travail.	

Réforme du Code du travail : les nouveaux acteurs de la santé sécurité au travail

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Dans la continuité de la Loi Rebsamen du 17 août 2015 et de la Loi El Khomri du 8 août 2016 et après concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux, les cinq ordonnances visant à réformer le droit du travail ont été adoptées le 22 septembre 2017, puis publiées au Journal officiel dès le lendemain.

Dans l'attente de la publication de la loi de ratification et des décrets d'application, un premier état des lieux peut être fait des mesures qui impactent la santé, la sécurité et les conditions de travail.

En effet, outre la création d'une nouvelle instance représentative du personnel dénommée « Comité social et économique » (CSE), point qui sera détaillé dans le présent focus, diverses dispositions ont des répercussions notamment sur la réglementation applicable en matière de télétravail (voir page 13), de reclassement (voir page 13) et de pénibilité (voir page 14).

Ainsi, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice de la valorisation des responsabilités syndicales réorganise, dans sa globalité, les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel (IRP).

Une nouvelle instance est obligatoirement mise en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés : le CSE. Ses attributions sont distinctes selon l'effectif de l'entreprise et plus développées dès que le seuil de 50 salariés est franchi.

Les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, qui jusqu'à ce jour relevaient du périmètre des CHSCT, seront désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise et de son effectif, soit par le CSE, soit par une commission spécifique dénommée « Commission santé sécurité et conditions de travail », soit par des représentants de proximité.

I. Mise en place d'un Comité social et économique (CSE)

1. Entreprises concernées et niveau de mise en place

Un CSE doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2311-2). Lorsque les entreprises comportent au moins 2 établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont alors constitués (art. L. 2313-1).

2. Attributions générales du CSE

Les attributions générales du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise, étant précisé que **celles-ci peuvent toujours être complétées par des accords collectifs de travail ou par usage** (art. L. 2312-14).

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE reprend une partie des attributions des actuels délégués du personnel. En effet, il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le CSE contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Il peut également saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (art. L. 2313-5).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE pourra exercer les missions des actuelles instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT).

Ainsi, outre les compétences précédemment mentionnées pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a notamment pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Concernant plus spécifiquement le champ de la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (art. L. 2312-9).

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE doivent être informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite (art. L. 2312-10).

3. Modalités d'exercice des attributions générales

Parmi les prérogatives du CSE, celui-ci a notamment la possibilité de :

- formuler et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise (art. L. 2312-12) ;
- procéder à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- réaliser des enquêtes en matière d'AT ou de MP ;
- demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières (art. L. 2312-13).

4. Consultations récurrentes du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2312-17). En ce qui concerne les modalités de ces consultations, plusieurs situations sont envisageables :

- **un accord d'entreprise** ou en l'absence de délégué syndical (DS), un accord entre l'employeur et le CSE définit les modalités de ces consultations, notamment leur contenu et leur périodicité qui ne peut être supérieure à 3 ans (art. L. 2312-19) ;

- **en l'absence d'accord**, ces consultations doivent être organisées chaque année (art. L. 2312-22). En ce qui concerne plus particulièrement la consultation sur les conditions de travail, celle-ci doit notamment porter sur les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (art. L. 2312-26). Dans la mesure où cette consultation traite d'un grand nombre de thèmes, probablement impossible à traiter au cours d'une consultation unique, il est prévu la possibilité pour le CSE, de se prononcer soit par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes de la consultation, ou soit par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

Une base de données économiques et sociales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Un accord d'entreprise ou en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu, les modalités de fonctionnement, ainsi que les modalités de consultation et d'utilisation de la BDES (art. L. 2312-21).

5. Consultations ponctuelles du CSE

Le CSE conserve les compétences consultatives du CE et du CHSCT. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Ces consultations peuvent notamment porter sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (art. L. 2312-8).

6. Réunions

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE doivent être reçus par l'employeur ou son représentant:

- collectivement au moins une fois par mois. L'employeur peut alors se faire assister par des collaborateurs, à condition qu'ensemble, ils ne soient pas en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires ;
- à leur demande en cas d'urgence ;
- à leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (art. L. 2315-21).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, au moins 4 réunions du CSE doivent porter annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Ces réunions peuvent être plus fréquentes en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (art. L. 2315-27).

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE, celui-ci doit se réunir :

- au moins une fois par mois à partir de 300 salariés ;
- une fois tous les deux mois en deçà de 300 salariés (art. 2315-28).

Assistent avec voix consultative à ces réunions sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Par ailleurs, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que l'agent de la CARSAT sont invités aux réunions du CSE :

- portant annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail,
- consécutives à un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle.

7. Composition, élections et mandats

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres qui sera déterminé par décret en fonction du nombre des salariés. Celui-ci pourra être augmenté par accord.

Les délégués du CSE sont élus pour 4 ans. Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans des conditions qui seront fixées par décret (art. L. 2314-1 et L. 2314-33).

8. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation des représentants sera fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois, des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation. Il ne peut toutefois être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les autres entreprises (art. L. 2315-7).

9. Règlement intérieur

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions (art. L. 2315-24).

10. Moyens du CSE

Un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions est mis à la disposition du CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise (art. L. 2315-20 et L. 2315-25).

11. Droit d'alerte du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose d'un droit d'alerte, notamment en cas d'atteinte aux droits des personnes ou en cas de danger grave et imminent et en matière de santé publique et d'environnement.

- **Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes**

Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte (art. L. 2312-59).

- **Alerte en cas de danger grave et imminent**

Tout représentant du personnel au CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité. Le mécanisme reste le même que celui dont disposent à ce jour les membres du CHSCT (art. L. 2312-60).

A noter : le droit d'alerte en matière de santé et de sécurité est exclusivement réservé aux CSE constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Une telle prérogative, actuellement possible pour les délégués du personnel, n'est pas prévue dans le cadre des attributions des CSE de moins de 50 salariés.

12. Recours aux expertises en cas de risque grave ou de projet important

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les cas de recours à une expertise restent inchangés. Toutefois, les modalités de prise en charge des frais d'expertise évoluent. Ainsi, si le CSE décide de recourir à un expert :

- suite au constat dans l'établissement d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle, les frais d'expertise sont alors entièrement pris en charge par l'employeur ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les frais d'expertise sont désormais pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20% et par l'employeur à hauteur de 80% (art. L. 2315-80).

A noter : alors que selon l'actuel article L. 4614-12 du Code du travail, l'expert auquel le CHSCT peut faire appel doit être « agréé », l'article L. 2315-96 introduit par l'ordonnance, mentionne que le CSE peut décider de recourir à un expert « habilité » en cas de risque grave et de projet important. Il conviendra d'attendre les décrets d'application pour plus de précisions.

13. Formation des représentants en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Lorsqu'il existe une Commission santé sécurité et conditions de travail, des modalités spécifiques de formation sont, en outre, prévues.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans des conditions qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat (art. L. 2315-18).

Les formations des représentants sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5 (instituts spécialisés notamment) (art. L. 2315-17).

II. Mise en place d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

1. Entreprises concernées et modalités de mise en place

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE. Sa mise en place est obligatoire :

- **dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés,**

- dans les **établissements classés Seveso**, les **installations nucléaires de base** (INB) et certains gisements miniers (quel que soit l'effectif).

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut toutefois imposer la création d'une CSSCT, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. L. 2315-36 et L. 2315-37).

Dans tous les autres cas, la décision d'instaurer ou non une CSSCT se prendra au sein de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de DS, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE. L'accord fixe alors les modalités de mise en place de la CSSCT en définissant :

- le nombre de membres au sein des CSSCT ;
- les missions déléguées aux CSSCT par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres ;
- les modalités de leur formation ;
- les moyens qui leur sont alloués ;
- les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission (art. L. 2315-41).

En l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE définit les modalités de mise en place de la CSSCT.

A noter : *Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de « problèmes particuliers ».*

2. Composition de la CSSCT et formation de ses membres

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, désignés parmi ceux du CSE.

Les membres de la CSSCT doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dont le financement est pris en charge par l'employeur dans des conditions qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette formation est organisée sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2315-40).

3. Missions de la CSSCT

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE (art. L. 2315-38).

A noter : *la CSSCT peut donc par exemple prendre en charge, par délégation du CSE l'analyse des risques professionnels, peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes...*

4. Modalités de fonctionnement et réunions

Assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT, les mêmes personnes que celles présentes aux réunions du CSE portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à savoir :

- le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant les compétences en la matière, sur délégation du médecin ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;

L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des CARSAT sont pour leur part invités aux réunions de la CSSCT (art. L. 2314-3).

III. Mise en place de représentants de proximité

L'accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité. Ceux-ci sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

L'accord d'entreprise définit :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient, pour l'exercice de leurs attributions (Art. L. 2313-7).

IV. Entrée en vigueur et mise en place progressive des nouvelles instances

La date d'entrée en vigueur des dispositions relatives au CSE, est fixée à la date d'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Concrètement pour les entreprises, la mise en place du CSE sera progressive, pour aboutir à une mise en place généralisée au 1^{er} janvier 2020. En effet, le CSE doit être mis en place au terme du mandat des IRP actuellement présentes dans l'entreprise, c'est à dire au moment de leur renouvellement, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Ainsi, l'ordonnance envisage les hypothèses suivantes :

- **lorsque le protocole préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017** (date de publication de l'ordonnance) : les élections d'IRP distinctes ont lieu normalement. Le CSE sera mis en place à l'échéance des mandats et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord ou par décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats arrivent à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017** : les mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017 ou pour une durée maximale d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018** : la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite au maximum d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus ;
- **si les mandats arrivent à échéance après le 31 décembre 2018** : le CSE est mis en place normalement et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Pendant le temps où les instances actuellement en place continuent de fonctionner, et jusqu'à la mise en place du CSE, l'ordonnance prévoit que les dispositions actuelles du Code du travail relatives aux instances actuellement en place s'appliquent. Les compétences des DP, du CE et du CHSCT sont donc maintenues, dans toutes les dispositions du Code du travail qui mentionnent désormais le CSE, pendant la période durant laquelle ces instances sont maintenues ou prorogées.

Pour les entreprises à établissements distincts dont les différents mandats des instances représentatives actuellement en place ne coïncident pas, il est prévu de pouvoir proroger ou réduire les différents mandats de manière à les faire coïncider avec la date de mise en place du CSE.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Arrêté du 11 septembre 2017 fixant le montant des contributions destinées à alimenter le Fonds commun des accidents du travail agricole (FCATA).

Ministères chargés de la Santé et de l'Agriculture. Journal officiel du 14 septembre 2017, texte n° 23 (www.legifrance.gouv.fr, 3 p.).

DROIT DU TRAVAIL

Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Journal officiel du 16 septembre 2017, texte n° 3 (www.legifrance.gouv.fr, 6 p.).

Cette loi d'habilitation autorise le gouvernement à prendre par ordonnances une série de mesures relevant du domaine de la loi.

Les ordonnances prévues visent notamment

- à définir une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et à élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective ;

- mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise au travers d'une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel, - à rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés

La loi autorise également le Gouvernement à modifier le dispositif du compte pénibilité, afin de simplifier les obligations des entreprises en la matière.

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 septembre 2017, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr, 15 p.).

Cette ordonnance, prise en application de la loi n° 2017-1340 (ci-dessus présentée) clarifie autour de trois grands items, les rôles respectifs des accords d'entreprise et des accords de branche.

Matières dans lesquelles la branche a une compétence exclusive (art. L. 2253-1 du Code du travail).

L'ordonnance énumère les matières dans lesquelles la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables. Dans ces matières, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Parmi ces domaines figurent notamment :

- les salaires minima hiérarchiques ;*
- les classifications ;*
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;*
- les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaires ;*
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;*

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai.

Matières dans lesquelles la convention de branche peut décider qu'elle prévaut sur l'accord d'entreprise (art. L. 2253-2)

Dans certaines matières, l'accord de branche peut prévoir que ses stipulations priment sur celles contenues dans les accords d'entreprise conclus postérieurement, à moins que la convention d'entreprise n'assure des garanties au moins équivalentes à celles contenues dans l'accord de branche.

Les 4 domaines concernés sont:

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux et insalubres.

Matières dans lesquelles les accords d'entreprise priment sur l'accord de branche (art. L. 2253-3)

Pour tous les autres domaines non énumérés précédemment, l'accord d'entreprise prévaudra sur l'accord de branche, qu'il soit conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche. En revanche, en l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'appliquera.

Il convient de noter, que la convention de branche doit, soit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, soit justifier des motifs pour lesquels elle n'en comporte pas.

A noter : les modalités d'entrée en vigueur de ces dispositions sont précisées à l'article 16 de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective.

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 septembre 2017, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr, 49 p.).

Cette ordonnance crée notamment une nouvelle instance représentative du personnel dénommée le comité social et économique (CSE) pour toutes les entreprises, à partir de 11 salariés.

Pour plus de précisions, voir le focus de ce bulletin.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 septembre 2017, texte n° 33 (www.legifrance.gouv.fr, 19 p.).

Cette ordonnance, par ses diverses modifications du Code du travail, a des conséquences dans divers domaines de la santé et de la sécurité au travail.

1. Indemnités de licenciement : le barème inapplicable en cas de harcèlement ou de discrimination

L'ordonnance fixe les montants minimaux et maximaux des indemnités à la charge de l'employeur, qui pourront être octroyées par le juge, au salarié victime d'un licenciement irrégulier ou sans cause réelle ou sérieuse. Ces montants sont fixés en mois de salaire, en fonction de l'ancienneté du salarié. Afin de tenir compte des plus faibles capacités financières des petites entreprises, une distinction est opérée pour les entreprises employant moins de onze salariés.

Il convient de noter toutefois que l'article L. 1235-3-1 du Code du travail, dans sa nouvelle rédaction, exclut de la règle de plafonnement des indemnités, les licenciements déclarés nuls par le juge. Les nullités concernées sont celles qui sont afférentes notamment à des faits de harcèlement moral ou sexuel, à un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le barème d'indemnités est également inapplicable en cas de violation des protections spécifiques liées à l'exercice d'un mandat, à la grossesse d'une salariée ou à la suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Dans tous ces cas, les dommages et intérêts octroyés par le juge ne peuvent être inférieurs à six mois de salaire, quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. La procédure de contestation des avis et propositions émis par le médecin du travail revue

La procédure de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, réformée en profondeur par la Loi Travail du 8 août 2016, est revue par l'ordonnance n°2017-1387. L'objectif annoncé étant de rendre les recours plus opérationnels et plus rapides.

L'article L. 4624-7, dans sa version réécrite, précise désormais explicitement que le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

Ces contestations continueront à se faire devant le conseil de prud'hommes en la forme des référés, lequel pourra désormais confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compé-

tent pour l'éclairer sur les questions relevant de sa compétence, et non plus au médecin-expert près la Cour d'appel qui avait été intégré par la Loi Travail. Le médecin-inspecteur pourra par ailleurs s'adjoindre « le concours de tiers », tel que le précise l'article L. 4624-7 modifié.

Tel que le précise ce même article, la décision du conseil de prud'hommes se substitue alors aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

En outre, à la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail pourront être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet, le salarié étant informé de cette notification.

Enfin, la question de la prise en charge des frais et honoraires liés à la mesure d'instruction est clarifiée. Il est en effet désormais précisé que ces derniers seront mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Un arrêté précisera les tarifs applicables.

A noter : un décret doit préciser les conditions et les modalités d'application de l'intégralité de ces dispositions.

3. Inaptitude consécutive à un ATMP: obligation de reclassement national

Si l'obligation de reclassement de l'employeur demeure, certaines dispositions sont supprimées, notamment celle de présenter la totalité des offres d'emploi du groupe dans la totalité des pays, y compris les offres d'emploi inférieures au salaire minimum de croissance.

L'employeur n'aura donc plus à rechercher le reclassement du salarié inapte à l'étranger. Il devra proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées uniquement sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. De telles dispositions permettent de donner une valeur légale à des principes qui étaient jusqu'à ce jour énoncés par une jurisprudence constante de la Cour de cassation (notamment Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-26.924).

4. Télétravail

De nouvelles dispositions introduites par l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail viennent renforcer la réglementation actuelle applicable en matière de télétravail, modifiant notamment les articles L.1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail.

Nouvelle définition du télétravail

Alors que le télétravail devait jusqu'à présent être exécuté « de façon régulière et volontaire », la référence au caractère régulier est supprimée dans la définition,

pour englober désormais les situations de télétravail occasionnelles.

Le télétravail n'est donc plus une prérogative individuelle, dont les modalités de mise en place sont définies dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Il est désormais mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe. En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ces derniers doivent formaliser leur accord par tout moyen.

Des droits équivalents sont en outre désormais accordés aux télétravailleurs et aux salariés qui exécutent leur contrat de travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou par la charte, doit motiver sa réponse.

Contenu de l'accord collectif ou de la charte

L'accord collectif applicable ou la charte élaborée par l'employeur doit préciser :

- les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Présomption d'imputabilité en cas d'accident du travail

Par ailleurs, il est désormais expressément mentionné à l'article L. 1222-9 du Code du travail, que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail.

Suppression de l'obligation de l'employeur de prendre en charge les coûts découlant de l'exercice du télétravail

Parallèlement à ces nouvelles dispositions, l'employeur ne sera désormais plus tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci (art. L. 1222-10 du Code du travail).

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 septembre 2017. Pour les salariés dont le contrat de travail, conclu antérieurement à cette date, contient des dispositions relatives au télétravail, les stipulations de l'accord ou de la charte se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat qui seraient contraires ou incompatibles. Le salarié peut néanmoins donner son refus. Il doit alors le faire connaître à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise (art. 40 de l'ordonnance n° 2017-1387).

5. Caractère exceptionnel du travail de nuit

L'article L. 3122-1 du Code du travail prévoit que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et qu'il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-15 du Code du travail, il est possible de mettre en place par un accord d'entreprise, une convention ou bien un accord collectif de branche, le travail de nuit, ou bien l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

Cet accord collectif doit alors prévoir, entre autres, les justifications du recours au travail de nuit, la définition de la période de travail de nuit, les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, ainsi que l'organisation des temps de pause.

Le Code du travail ne définit pas ce que recouvre cette notion de « nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale » et la jurisprudence a été souvent amenée à se prononcer sur cette notion de caractère exceptionnel.

Afin de sécuriser les accords collectifs autorisant le recours au travail de nuit, l'ordonnance modifie l'article L. 3122-15 du Code du travail afin de conférer aux accords collectifs une présomption de conformité à la loi, notamment au regard de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, lorsqu'ils définissent eux-mêmes les conditions de recours au travail de nuit et le caractère exceptionnel du travail de nuit, dans le respect du droit au repos et à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Ces dispositions sont immédiatement applicables.

6. Mise en œuvre d'un Code du travail numérique

Enfin, il convient de noter que l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1387 prévoit la mise en œuvre d'un code du travail numérique au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Celui-ci donnera gratuitement accès à un droit du travail numérique clair et compréhensible, répondant aux questions concrètes que se posent les employeurs et les salariés, notamment dans les petites entreprises. Il sera également accessible aux personnes en situation de handicap.

L'objectif est de permettre et de faciliter à toute personne l'accès au droit du travail, et plus précisément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. Il instaure une présomption de bonne foi pour les employeurs ou salariés qui se prévaudraient des informations mises en ligne en cas de contentieux.

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 septembre 2017, texte n° 35 (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 septembre 2017, texte n° 37 (www.legifrance.gouv.fr, 9 p.).

Face aux difficultés rencontrées par certaines entreprises pour évaluer les expositions à certains facteurs de pénibilité, les dispositions relatives au compte personnel de prévention de la pénibilité, sont modifiées par l'ordonnance du 22 septembre 2017 (n° 2017-1389). L'intégralité du titre du Code du travail dédié à la prévention de l'exposition à certains risques professionnels est réécrite. Certaines dispositions du Code de la sécurité sociale et du Code rural et de la pêche maritime sont également modifiées.

Quand bien même il convient d'attendre la publication des décrets d'application pour connaître les modalités de mise en œuvre de certains points clés du dispositif, voici un aperçu des nouvelles dispositions, qui pour certaines entreront en vigueur dès le 1^{er} octobre 2017.

Réforme du compte pénibilité

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (« C3P ») est désormais rebaptisé « compte professionnel de prévention » (« C2P »). Il permet aux salariés d'acquérir des droits à des heures de formation professionnelle, à du temps partiel ou à des trimestres de majoration de la durée d'assurance retraite en cas d'exposition à certains facteurs de risques professionnels. Seuls 6 des 10 facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif pénibilité permettront d'acquérir des points crédités sur le C2P : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif.

Les modalités actuelles de déclaration par l'employeur sont maintenues (art. L. 4163-1).

En revanche, les salariés exposés aux 4 autres facteurs de risques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques) ne relèvent plus du champ d'application du compte et ne font ainsi plus l'objet d'une obligation de déclaration par l'employeur.

Pour ces 4 facteurs, il est prévu un dispositif spécifique de compensation dans le cadre de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (départ en retraite anticipée).

Modification du mode de financement du compte pénibilité

Actuellement, les dépenses liées au C3P sont financées par un fonds, lui-même alimenté par les cotisations payées par les employeurs. Une cotisation de base est prévue pour les employeurs au titre de leurs salariés entrant dans le champ d'application du C3P. Une cotisation additionnelle est due par les employeurs ayant exposé au moins un salarié à la pénibilité.

A compter du 1^{er} octobre 2017, seuls les 6 facteurs retenus pour le C2P feront l'objet de cette cotisation additionnelle. Ainsi, seules les rémunérations des salariés exposés à ces facteurs entreront dans le calcul du montant de la cotisation additionnelle.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2018, le financement des C2P et leur gestion est confiée à la direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et son réseau, celle-ci pouvant déléguer tout ou partie de ses missions à un autre organisme par convention.

La branche AT-MP prendra également en charge les dépenses liées aux frais des expertises demandées par les juridictions dans le cadre de contentieux liés à la déclaration d'exposition aux risques (art. L. 4163-17).

Obligation de négocier élargie

Certaines entreprises ont actuellement l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité abordant des thèmes obligatoires fixés par décret. L'accord ou le plan d'action d'entreprise ou de groupe est élaboré pour une durée maximale de 3 ans, et doit donc être renouvelé à son terme.

Les entreprises concernées par ce dispositif sont celles qui réunissaient ces 3 critères :

- employeurs de droit privé, établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé ;
- 50 salariés ou plus (dans l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient) ;
- 50 % de l'effectif de salariés exposés aux facteurs de pénibilité (ce taux passe à 25 % à compter du 1^{er} janvier 2018).

Cette obligation de négocier est maintenue, les accords étant renommés « accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels » (art. L. 4162-1 à L. 4162-4).

Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'ordonnance modifie le dernier des critères déterminant les entreprises visées. Ainsi, seront concernées par l'obligation de négocier les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe, qui :

- soit emploient une proportion minimale, fixée par décret, de salariés déclarés exposés ;
- soit ont une sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieure à un seuil déterminé par décret.

En l'absence d'accord, le plan d'action de l'entreprise devra être arrêté après avis du comité social et économique.

Nouvelles dispositions en faveur du maintien dans l'emploi

Un nouveau droit est introduit pour les victimes d'AT ou de MP en risque de désinsertion professionnelle. En effet, afin de renforcer les politiques de maintien en emploi, celles-ci pourront désormais bénéficier d'un abondement du compte personnel de formation. Les modalités d'application de ces dispositions seront précisées par décret en Conseil d'Etat (art. L. 432-12 du Code de la sécurité sociale).

Droits acquis

Les expositions antérieures au 1^{er} octobre 2017 resteront prises en comptes selon les modalités actuelles, notamment s'agissant des possibilités de recours pour les salariés.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Arrêté du 20 septembre 2017 fixant les modalités de détermination de l'effectif de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail des services de santé au travail en agriculture.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 27 septembre 2017, texte n° 29, (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Cet arrêté fixe le nombre maximum de travailleurs agricoles qui peuvent être suivis individuellement par les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail des services de santé au travail en agriculture. Le ratio dépendra de la qualité du professionnel de

santé (médecin du travail, collaborateur médecin, infirmier...), de la nature du suivi à réaliser, des risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés et des conditions de réalisation de ce suivi.

Travailleurs indépendants

Circulaire interministérielle n° DGT / RT1/ DGEFP / SDPFC / DSS / 2C/2017/256 du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

Ministère chargé du Travail
(<http://circulaire.legifrance.gouv.fr>, 11 p.).

Les articles L. 7341-1, L. 7342-1 à L. 7342-6 et D. 7342-1 à D. 7342-5 du Code du travail encadrent et confèrent un certain nombre de droits, aux travailleurs indépendants qui ont recours à une plateforme numérique de mise en relation, pour l'exercice de leur activité professionnelle. Les situations visées sont cependant uniquement celles où la plateforme seule détermine les caractéristiques de la prestation fournie par le travailleur, ainsi que son prix.

Ces dispositions garantissent une série de droits sociaux aux travailleurs qui utilisent ces plateformes comme la prise en charge des cotisations accidents du travail, l'accès à la formation professionnelle continue ou la liberté syndicale.

Dans ce contexte, cette circulaire présente le champ d'application, le contenu et les modalités de mise en œuvre de ces droits sociaux minimaux.

Elle précise en particulier :

- la notion de travailleur indépendant (situations donnant lieu à la présomption de travail indépendant ; critère de l'absence de subordination juridique permanente entre le travailleur et le donneur d'ordre ; fixation des caractéristiques et de la valeur de la prestation de service fournie, par la plateforme de mise en relation électronique...);
- les modalités de prise en charge des cotisations d'accidents du travail par la plateforme (seuil de chiffre d'affaire réalisé sur la plateforme, à partir duquel les cotisations afférentes aux accidents du travail sont prises en charge ; plafond de prise en charge ; nécessité d'une adhésion volontaire préalable du travailleur à une assurance auprès de la caisse de sécurité sociale ; remboursement a posteriori des cotisations versées par le travailleur ; justification du chiffre d'affaires réalisé par le travailleur...).

Fonction publique

Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 9 septembre 2017, texte n° 2 (www.legifrance.gouv.fr, 7 p.).

Cet arrêté précise la liste des indicateurs qui doivent figurer dans le bilan social annuel des collectivités territoriales ou établissements publics.

Ce rapport a vocation à être présenté au minimum tous les 2 ans aux CHSCT qui sont rattachés à ces établissements.

Il détaille des indicateurs liés aux maladies ou accidents du travail (notamment accidents du travail imputables au service ou au trajet, maladies professionnelles, maladies imputables au service ou à caractère professionnel, disponibilités d'office pour état de santé incompatibles avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions).

Au regard de ces éléments, le rapport présente la répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent et non permanent, du nombre total de journées d'absence, du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et du nombre d'arrêts.

Le rapport détaille en outre :

- le nombre de médecins de prévention et des autres personnels affectés à la prévention ;
- le coût de la formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, des membres des CHSCT ;
- les dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité ;
- l'indication de l'existence de certains documents particuliers comme le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Abattoirs

Note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-484 du 1^{er} juin 2017 relative au plan d'actions de prévention des TMS en abattoir 2016/2018- création d'un réseau de compétence santé et sécurité au travail en abattoir : SST-abattoir.

Ministère chargé de l'Agriculture. Bulletin officiel du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation du 1^{er} juin 2017, 8 p.

Cette note décrit la constitution, les modalités de fonctionnement et les missions du réseau de compétence « SST-abattoir » dont l'objectif est de développer la prévention des risques en lien avec la santé et la sécurité au travail en abattoir et l'amélioration de la qualité du contrôle.

Ce réseau de compétence est constitué notamment d'agents assurant des missions d'inspection en abattoir (auxiliaire officiel ou vétérinaire officiel avec éventuellement des missions d'assistant ou conseiller de prévention) ayant suivi une action de formation « geste professionnel » et qui sont chargés, dans le domaine de la santé sécurité au travail en abattoir, d'apporter une compétence technique et une connaissance, régulièrement actualisée, du terrain.

Organisation Santé au travail

SECOURISME

Arrêté du 30 juin 2017 instituant une sensibilisation aux « gestes qui sauvent ».

Ministère chargé de l'Intérieur, Journal officiel du 16 septembre 2017, texte n° 14, (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Cet arrêté prévoit la création d'une formation gratuite aux gestes qui sauvent (GQS), dispensée sur une durée maximale de 2 heures et destinée à sensibiliser la population aux gestes de premiers secours.

Elle permet d'intégrer les connaissances nécessaires à la mise en sécurité des victimes et l'appel des secours d'urgence, ainsi que le traitement des hémorragies. La formation intègre également un enseignement de l'utilisation du défibrillateur automatisé externe qui vient remplacer celles prévues par les arrêtés du 6 novembre 2009 relatif à l'initiation des personnes non médecins à l'utilisation des défibrillateurs automatisés externes et du 16 juillet 2010 relatif à l'initiation du grand public à la prise en charge de l'arrêt cardiaque et à l'utilisation de défibrillateurs automatisés externes, qui s'en trouvent abrogés.

La sensibilisation GQS peut être dispensée notamment par les services d'incendie et de secours, par les associations agréées et organismes habilités à la formation aux premiers secours ou les titulaires du certificat de formateur en sauvetage secourisme du travail (FSST), à jour de leur maintien-actualisation des compétences.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE MÉCANIQUE

Machines / équipements de travail

Arrêté du 28 juillet 2017 modifiant l'arrêté du 24 mars 2016 portant création de la spécialité « maintenance des matériels » du certificat d'aptitude professionnelle et fixant ses modalités de délivrance.

Ministère chargé de l'Éducation nationale. Journal officiel du 13 septembre 2017, texte n° 27, (www.legifrance.gouv.fr, 72 p.).

Cet arrêté modifie le contenu du certificat d'aptitude professionnelle en maintenance des matériels, diplôme qui permet à ses titulaires d'assurer la maintenance de différents matériels, leur réparation et réglage et l'accueil et le conseil technique auprès de la clientèle et des utilisateurs.

Les modifications concernent la spécialité B qui est désormais relative à la maintenance des matériels de construction et de manutention. Les différents référentiels qui y sont associés sont révisés : activités professionnelles, certification, description des savoirs, règlement d'examen...

Arrêté du 14 septembre 2017 prorogeant l'arrêté du 12 février 2004 modifié relatif au titre professionnel de conducteur(trice) de travaux publics route, canalisation, terrassement.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 septembre 2017, texte n° 25, (www.legifrance.gouv.fr, 1 p.).

Cet arrêté porte enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles, du titre professionnel de conducteur de travaux publics route, canalisation, terrassement, pour une durée d'un an à compter du 21 octobre 2017.

Ce titre permet à son titulaire de diriger la construction ou la rénovation de voiries et réseaux divers, routes et autoroutes, terrassements d'envergure, en prévoyant les différents moyens matériels et humains permettant l'exécution des travaux dans les meilleures conditions de délai, de sécurité et de qualité.

RISQUE PHYSIQUE

Équipement sous pression

Arrêté du 8 août 2017 portant modification d'arrêtés d'agrément et d'habilitation d'organismes de contrôle en application du décret n° 2001-386 du 3 mai 2001 modifié relatif aux équipements sous pression transportables et de l'arrêté du 29 mai 2009 modifié relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres, dit « arrêté TMD »

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 22 septembre 2017, texte n° 6, (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Arrêté du 9 août 2017 modifiant une série d'arrêtés ministériels relatifs à l'agrément des organismes chargés des contrôles d'étanchéité des réservoirs enterrés et de leurs équipements annexes.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 23 septembre 2017, texte n° 17, (www.legifrance.gouv.fr, 2 p.).

Explosion

Communication de la Commission dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/34/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant les appareils et les systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 298 du 8 septembre 2017, pp. 1-13.

Ce document publie la liste des références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/34/UE relative à la conception des appareils et des systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles.

Installations électriques /matériel électrique

Communication de la Commission dans le cadre de la mise en œuvre de la directive 2014/35/UE du Parlement européen et du Conseil relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché du matériel électrique destiné à être employé dans certaines limites de tension.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 298 du 8 septembre 2017, pp. 14-145.

Ce document publie la liste des références des normes harmonisées au titre de la directive 2014/35/UE relative à la conception du matériel électrique destiné à être employé dans certaines limites de tension.

Textes officiels

environnement,
santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSÉES

Installations nucléaires de base

Arrêté du 28 août 2017 portant homologation de la décision n° 2017-DC-0592 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 13 juin 2017 relative aux obligations des exploitants d'installations nucléaires de base en matière de préparation et de gestion des situations d'urgence et au contenu du plan d'urgence interne.

*Ministère chargé de la Transition écologique et solidaire.
Journal officiel du 3 septembre 2017, texte n°2
(www.legifrance.gouv.fr, 10 p.).*

Cet arrêté précise les obligations de l'exploitant d'une installation nucléaire de base. Ce dernier doit notamment tenir à dispositions des organismes extérieures ou prestataires, les informations relatives aux risques associés aux substances radioactives ou dangereuses susceptibles d'être présentes dans les locaux et installations. Le texte fixe également les modalités des exercices de crise et mise en situation. Le texte détaille enfin les moyens matériels dont dispose l'exploitant de l'installation nucléaire de base.

Vient de paraître...

GUIDE DE BONNES PRATIQUES NON CONTRAIGNANT VISANT À AMÉLIORER L'APPLICATION DES DIRECTIVES RELATIVES À LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ÉLEVAGE, DE L'HORTICULTURE ET DE LA SYLVICULTURE

Commission européenne - 2011- 180 p.

(

Afin de favoriser la mise en œuvre des différentes directives européennes en santé/sécurité au travail aux secteurs agricole, horticole et sylvicole, ce guide fournit des informations et présente des exemples de bonnes pratiques et des études de cas.

Ce document toujours d'actualité en 2017, est disponible sur le site de l'Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail.

Il s'adresse notamment aux agriculteurs, aux petites et moyennes entreprises, aux travailleurs et à leurs représentants dans les secteurs concernés.

Les thèmes abordés concernent :

- l'évaluation des risques ;
- la formation ;
- la gestion de la santé ;
- les risques : physique, chimique, routier
- les risques liés au bétail...

Plusieurs annexes sont plus particulièrement consacrées à l'évaluation des risques et fournissent des modèles et instructions pour mener la démarche.

D'autres annexes décrivent des situations particulières : opérations de chargement, déchargement, nomenclature des principales situations dangereuses, zoonoses...

F.A.Q. CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE BTP : QUESTIONS RÉPONSES

Ce document a pour objet d'apporter des réponses aux questions les plus fréquemment posées concernant la carte d'identification professionnelle BTP, qui a été mise en place aux fins de lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale.

La carte a été, rendue obligatoire, plus précisément, en application de l'art L. 8291-1 du Code du travail issu de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Elle est délivrée à chaque salarié effectuant des travaux de bâtiment ou de travaux publics pour le compte d'une entreprise établie en France, ou pour le compte d'une entreprise établie hors de France en cas de détachement. Elle comporte les informations relatives au salarié, à son employeur, le cas échéant à l'entreprise utilisatrice, ainsi qu'à l'organisme ayant délivré la carte.

La carte BTP est entrée en vigueur le 22 mars 2017 (entrée en vigueur progressive en fonction des zones géographiques de déploiement).

La FAQ apporte de nombreuses précisions notamment sur :

- l'entreprise et les travaux concernés par la carte BTP : notion de «travaux de bâtiment et de travaux publics» ; d'«opérations annexes»; de travaux «à titre occasionnel et à titre secondaire» ;
- les salariés concernés par l'obligation de disposer de la carte BTP et les situations particulières telles que le cas des cadres affectés au suivi des chantiers, des conducteurs d'engins ou utilisateurs de matériels de chantiers, des salariés affectés au montage d'équipements

nécessaires au fonctionnement de l'ouvrage aux travaux de maintenance, des salariés des entreprises de nettoyage ...

- les salariés dispensés de cette obligation : salariés qui ne se rendent jamais sur les chantiers, salariés qui ne concourent pas directement aux travaux, salariés ayant des activités spécifiques (architectes, diagnostiqueurs, livreurs, chauffeurs, coordonnateurs SPS...), salariés intervenant chez des particuliers...
- les informations figurant sur la carte BTP ;
- le remplacement de l'ancienne carte BTP délivrée par les caisses congés-intempéries ;
- les modalités de demande (ouverture de compte, renseignements à fournir, moyens de paiement de la redevance, modalités de transmission et de réception des cartes ...), prix de la carte et frais couverts ;
- la vie de la carte (durée de validité, perte, vol, détérioration, départ du salarié...), modalités de présentation aux personnes concernées (agents de contrôle ou maître d'ouvrage ou donneur d'ordre) ;
- les contrôles et sanctions : personnes autorisées à faire des vérifications sur chantier, liste des agents de contrôle habilités, modalités du contrôle et conséquences, sanctions.

La dernière mise à jour de cette foire aux questions (FAQ) date de mai 2017.

Questions parlementaires

RISQUES ÉLECTRIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Question n° 00100 du 6 juillet 2017

M. Michel Raison attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les risques électriques sur le lieu de travail, notamment le raccordement des appareils amovibles.

De nombreux textes réglementaires régissent ces obligations mais l'introduction massive d'appareils ménagers domestiques sur le lieu de travail pose de nouvelles problématiques.

On estime à plus d'un million le nombre de machines à café domestiques dans les entreprises, ce qui implique des questions en matière de sécurité incendie, d'assurance et de consommation énergétique lorsque que ces appareils restent en veille en dehors des heures de travail.

Alors que les équipements gérés par des professionnels sur le lieu de travail (photocopieuses, distributeurs automatiques de boissons) sont soumis à des contrôles réguliers et réglementaires, il n'existe aucune mesure concernant les appareils domestiques rapportés sur le lieu de travail.

Il souhaiterait savoir, en cas de sinistre incendie lié à l'utilisation de ces appareils, si la responsabilité incombe à l'employeur ou au salarié. Plus généralement, il lui demande si la présence de ces machines est autorisée par les textes réglementaires et législatifs.

Réponse. Le décret n° 2010-1016 du 30 août 2010 relatif aux obligations de l'employeur pour l'utilisation des installations électriques des lieux de travail précise les dispositions à prendre par l'employeur en la matière. Il fixe les objectifs de sécurité à atteindre et définit les principes de base en matière de prévention des risques électriques. Les normes de réalisation et d'utilisation des installations électriques fournissent quant à elles les modalités pratiques d'application et de mise en œuvre des règles de droit. Sont notamment prévues par la réglementation des exigences de conformité lors de la réalisation d'installations électri-

ques nouvelles ou lors de la modification d'installations électriques existantes sur les lieux de travail et des exigences de maintenance et de vérification de ces installations. L'article R. 4226-2 du Code du travail dispose ainsi que les installations électriques comprennent l'ensemble des matériels électriques mis en œuvre pour la production, la conversion, la distribution ou l'utilisation de l'énergie électrique. Selon les termes de cette définition, on peut considérer que les matériels électriques utilisés recouvrent toutes les catégories de matériels, y compris ceux qui sont introduits par les travailleurs, pour des raisons autres que celles de production. En effet, le texte s'attache avant tout à assurer la sécurité du circuit électrique sans opérer de distinction entre les différents types d'utilisation de l'énergie électrique. En conséquence, aucune disposition réglementaire spécifique ne proscrit l'utilisation d'appareils amovibles de type domestique apportés sur les lieux de travail par le salarié. D'un point de vue plus général, la question posée relève de l'aménagement des postes de travail et du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur au sein de l'entreprise. En effet, en application de l'article R. 4228-22 du Code du travail, il incombe à l'employeur de mettre un local de restauration équipé à la disposition des travailleurs. Il peut en outre préciser dans le règlement intérieur les règles à respecter en matière d'hygiène et de sécurité, et inciter les travailleurs à utiliser les équipements collectifs plutôt que des appareils amovibles. En cas de sinistre, il appartient au juge de déterminer les responsabilités au regard des dispositions légales applicables et des règles en vigueur dans l'entreprise.

Réponse publiée au JO « Sénat » (Q) du 14 septembre - p. 2865.

Jurisprudence

INAPTITUDE – CONSÉQUENCES DU REFUS DE POSTES DE RECLASSEMENT

Cour de cassation (chambre sociale), 22 juin 2017, pourvoi n° 16-16977

Un salarié, embauché comme couvreur par une entreprise générale de bâtiment, a été victime d'un accident de travail.

À l'issue de deux examens médicaux, ce salarié a été déclaré inapte au poste de couvreur, mais apte à un poste de maçon.

Deux postes de maçon lui ont alors été proposés par l'employeur au titre de son obligation de reclassement.

Le salarié ayant refusé ces postes et son employeur ayant considéré ces refus comme abusifs, il a été licencié, sans bénéficier des indemnités spéciales de licenciement prévues par le Code du travail en cas de licenciement pour inaptitude.

En effet, l'article L. 1226-14 du Code du travail prévoit que la rupture du contrat de travail en cas d'impossibilité de reclassement ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par le Code du travail en l'absence de faute grave. Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur s'il est établi que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Le salarié a formé un recours notamment afin d'obtenir le paiement de ces indemnités.

La cour d'appel l'a débouté de cette demande.

Elle a retenu que :

- le salarié avait déclaré au médecin du travail être maçon-couvreur ;
- son refus d'occuper un poste de maçon conforme aux préconisations du médecin du travail était abusif, car il n'en a pas fait connaître les raisons et notamment en quoi il y aurait eu modification de son contrat de travail.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation de cette décision.

Il reprochait à la cour d'appel d'avoir statué ainsi alors que le refus d'une proposition de reclassement par le salarié n'est jamais abusif, dès lors que ce reclassement emporte modification du contrat de travail. Or, pour lui, le changement de fonctions (maçon au lieu de couvreur), emportait nécessairement une telle modification.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel sur ce point. L'affaire est en conséquence renvoyée vers une autre cour d'appel pour trancher sur cette question.

Pour elle, le fait que le salarié n'ait pas indiqué à l'employeur les motifs du refus des postes estimés conformes à l'avis du médecin du travail, ne caractérise pas à lui seul le caractère abusif de ce refus. La cour d'appel aurait dû rechercher si celui-ci n'était pas justifié par une modification du contrat de travail.

MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR À L'OBLIGATION DE PROTÉGER LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS ET RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cour de cassation, Chambre sociale, 5 juillet 2017, pourvoi n° 15-23572

En l'espèce une salariée a été placée en arrêt de travail à la suite d'un malaise sur le lieu de travail. Un an plus tard, cette dernière saisit le conseil des prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. En effet, dans les jours précédant son malaise, la salariée avait subi un stress important tenant au fait qu'elle tentait de trouver une solution à un dossier technique.

La cour d'appel a rejeté la demande de résiliation judiciaire du contrat.

Elle a considéré que l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur qui consiste notamment à prendre des mesures pour protéger la santé mentale de ses salariés, avait été respectée en l'espèce.

Elle a relevé que l'employeur avait prévu des dispositions particulières à cet effet. En effet dans un avenant au contrat de travail, il avait stipulé qu'en cas de difficultés, la salariée devait saisir sa hiérarchie et qu'elle disposait de toute la latitude pour accomplir sa mission.

Les juges du fond en avaient conclu que l'employeur ne pouvait pas prévenir la situation de stress de la salariée.

La salariée forme alors un pourvoi en cassation. Elle estimait notamment que l'employeur ne pouvait pas se contenter d'insérer une simple clause dans son contrat, faisant état d'une large autonomie pour la réalisation de son travail, pour considérer que son obligation de sécurité était remplie.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel.

Elle relève que l'accident du travail avait bien pour origine un stress d'origine professionnelle. Malgré la conscience de l'employeur des nouvelles responsabilités confiées à la salariée, celui-ci « n'avait pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de sa salariée. »

La résiliation judiciaire du contrat pouvait dès lors être prononcée, à la suite du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de résultat.



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