

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 4 – AVRIL 2024

Focus

Le droit de retrait et l'appréciation du motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent

Page 3

Travailleurs détachés

Une nouvelle instruction précise les règles relatives au détachement de salariés en France

Page 9

CMR

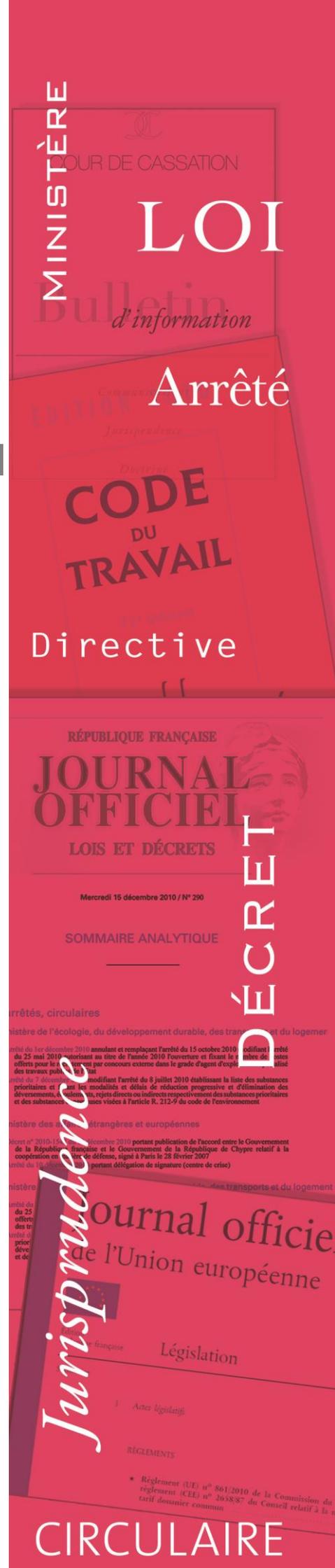
Publication d'un décret sur les VLEP et la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents CMR

Page 12

Travaux en milieu hyperbare

Un arrêté précise les règles relatives aux travaux hyperbares effectués sans immersion

Page 14



Sommaire

Focus.....	3
Textes officiels Santé, sécurité au travail.....	8
Prévention - Généralités.....	8
Organisation – Santé au travail	10
Risques biologiques et chimiques	11
Risques mécaniques et physiques	14
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	17
Environnement.....	17
Vient de paraître	18
Publication juridique INRS.....	18
Recommandation R. 517 : mesures de sécurité a observer dans les travaux de réparation, de modification, de maintenance et d’entretien des navires et bateaux en exploitation contenant ou ayant contenu des liquides ou des gaz inflammables ou combustibles.....	18
Comment les employeurs previennent-ils les risques professionnels ? (Dares).....	19
Rapport annuel d’activité 2023 (Défenseur des droits).....	19
Jurisprudence.....	21
Agression physique par un tiers – faute inexcusable de l’employeur	21
Licenciement d’un salarié ayant tenu des propos a connotation sexuelle.....	22

Le droit de retrait et l'appréciation du motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent

Cour de cassation, 27 mars 2024, chambre sociale, pourvoi n°22-60.649

Dans un arrêt rendu le 27 mars 2014, la Cour de cassation rappelle que le droit de retrait est justifié dès lors qu'il existe un « *motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé* » et ce, indépendamment de « l'existence d'un tel danger ».

Rappel des faits

Le 19 juillet 2014, un steward d'une compagnie aérienne, programmé sur un vol à destination d'Israël, décide d'exercer son droit de retrait lors de la réunion préalable destinée à préparer l'organisation de ce vol. En l'espèce, quelques jours avant, le 8 juillet 2014, le cessez-le-feu entre Israël et la Palestine avait été rompu, entraînant de nombreux tirs de roquettes vers d'importantes villes israéliennes desservies par les vols Air France.

Au jour de sa décision, le salarié soutenait donc qu'il avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, conformément à l'article L. 4131-1 du Code du travail.

Contestant la légitimité de ce droit de retrait et l'absence de « danger grave et imminent », son employeur a procédé à une retenue de salaire.

Procédure devant les juges du fond (première instance et cour d'appel)

C'est dans ces circonstances que le steward a saisi le juge des référés pour contester cette retenue de salaire puis la juridiction prud'homale pour obtenir des dommages-intérêts pour préjudice moral.

Les juges du fond (se prononçant en première instance et en appel) l'ont débouté de sa demande de dommages-intérêts. Ils constatent que le cessez-le-feu entre Israël et la Palestine a été rompu à la date du 8 juillet 2014. Le lendemain, le CHSCT (instance en place au moment des faits) avait déposé un droit d'alerte en raison du danger grave et imminent existant sur les vols à destination d'Israël du fait d'intenses tirs de roquette, notamment depuis la bande de Gaza. Le même jour, l'employeur avait suspendu la prise des repos en escale par les équipages.

Toutefois, à la date du 19 juillet 2014, aucune compagnie aérienne n'avait suspendu ses vols à destination d'Israël. La décision de desservir ou non une escale était prise au plus haut niveau de la direction de l'entreprise en concertation avec le département sûreté, lui-même en relation étroite avec le ministère des Affaires Étrangères (dont la mission est de surveiller, analyser et informer sur tous les événements touchant à la sûreté du transport et de vérifier si les vols présentent ou non un danger, notamment pour les membres de l'équipage). La direction de la compagnie aérienne était ainsi parfaitement informée de la situation en Israël, ce qui l'avait conduite à suspendre la desserte à partir du 22 juillet 2014.

Pour les juges du fond, le salarié ne pouvait donc légitimement se prévaloir, à la date du 19 juillet 2014, d'une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé dans la mesure où l'employeur avait pris un ensemble de précautions à partir des informations précises, complètes et actualisées concernant la sécurité des dessertes aériennes mises à sa disposition.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel en rappelant qu'il appartenait aux juges du fond de rechercher si le salarié avait un motif raisonnable de penser, à la date du 19 juillet 2014, que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé et ce, indépendamment de l'existence d'un tel danger, justifiant l'exercice du droit de retrait.

Cet arrêt vient confirmer une position constante de la jurisprudence concernant le droit de retrait et la notion de danger grave et imminent.

En effet, conformément aux dispositions du Code du travail, le salarié qui estime que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer. C'est ce que l'on appelle le droit de retrait. Ce dispositif, qui est un droit et non une obligation, s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. Ce dernier n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison par exemple d'une installation non conforme ou encore de l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier, au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

La légitimité du droit de retrait fait toutefois l'objet d'un abondant contentieux. Ce focus aborde les critères retenus par les magistrats.

Le droit de retrait conditionné à l'appréciation subjective par le salarié de l'existence d'un danger grave et imminent

Conformément aux dispositions de l'article L. 4131-1 du Code du travail, les travailleurs peuvent se retirer de toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Ce droit de se retirer d'une situation jugée dangereuse est un droit relativement protégé, dans la mesure où :

- L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ;
- Aucune sanction disciplinaire ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé¹.

Le retrait du salarié devant une situation dangereuse n'est soumis à aucune formalité spécifique. En pratique, il est toutefois recommandé, pour le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons.

Le droit de retrait n'est toutefois protégé que s'il a été légitimement exercé. Or, l'appréciation de cette légitimité laisse une large part à la subjectivité : le salarié doit avoir « raisonnablement » cru qu'il encourait un danger grave et imminent.

En cas de contentieux entre l'employeur et le salarié, les magistrats apprécieront si le salarié avait effectivement une raison valable laissant penser qu'un danger le menaçait et justifiait le retrait de son poste de travail. Si ce n'est pas le cas, son refus de travailler ne sera pas protégé et il sera alors passible d'une éventuelle sanction disciplinaire ou retenue de salaire.

Face à la part de subjectivité laissée au salarié dans l'exercice du droit de retrait, les magistrats admettent un droit à l'erreur de sa part si finalement (postérieurement à son retrait) aucun danger grave et imminent n'est constaté. Son erreur ne constitue par une faute susceptible d'être sanctionnée tant que le salarié a eu un motif « raisonnable » de croire qu'il existait un danger pour sa vie ou sa santé.

¹ Article L. 4131-3 du Code du travail.

Exemples de situations de travail dans lesquelles le droit de retrait a été jugé légitime

Matériel défectueux, équipements non conformes

Le défaut de protection individuelle ou la non-conformité du matériel mis à disposition des salariés justifient le retrait du salarié dans de nombreuses situations. C'est ainsi que la Cour de cassation a considéré qu'en raison du défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise (machines de production et installations électriques) avec les normes de sécurité, les salariés étaient fondés à se prévaloir d'une situation dangereuse pour leur vie ou leur santé et à cesser leur travail².

La même solution a été retenue dans une affaire concernant un peintre en bâtiment qui s'était retiré de l'échafaudage sur lequel il travaillait parce qu'il se pensait en danger³.

D'autres contentieux fréquents concernent la mise à disposition de salariés des véhicules de conduite défectueux. Ainsi, la Cour de cassation a notamment jugé légitime le droit de retrait exercé par le conducteur d'un véhicule non équipé de pneus neige⁴.

Enfin, dans un autre exemple, un salarié avait exercé son droit de retrait pour des raisons liées au matériel utilisé alors même que celui-ci n'était pas défectueux. En l'espèce, il s'agissait d'un conducteur de bus dont les problèmes de santé nécessitaient un aménagement de son poste de travail. Celui-ci avait été déclaré apte à son poste, sous réserve néanmoins que lui soit confiée la conduite d'un véhicule à direction souple. Pour les magistrats, ce salarié avait un motif raisonnable de penser que la conduite d'un autobus dont la direction était trop dure et la suspension trop ferme pouvait présenter un danger grave et imminent pour sa santé⁵.

Rythmes de travail

Une durée du travail supérieure à la durée maximale légale peut justifier un retrait du salarié. C'est ainsi qu'a été jugé légitime le refus d'un salarié d'effectuer un transport de marchandises en raison de l'horaire de travail, largement supérieur à la durée maximale quotidienne autorisée, qu'il avait accompli la veille. En l'espèce, son amplitude de travail avait été de plus de 21 heures⁶.

Risque d'agression

Un sentiment d'insécurité lié à un risque d'agression peut légitimer le retrait d'un salarié de son poste de travail. A titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré comme légitime le droit de retrait exercé par :

- des agents SNCF après l'agression de trois de leurs collègues dès lors que les agresseurs n'avaient pas été interpellés. La situation présentait un danger pouvant laisser craindre pour la sécurité des agents en service sur toute la région⁷ ;
- un conducteur-receveur qui avait un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouvait à la suite de l'agression de plusieurs collègues de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé⁸.

Exemples de situations de travail dans lesquelles le droit de retrait a été jugé illégitime

Conditions d'hygiène douteuses

Pour la Cour de cassation, des conditions d'hygiène douteuses ne constituent pas à elles seules un danger justifiant le retrait du salarié. Un comptable qui s'était retiré de sa situation de travail a été débouté de ses demandes relatives à l'exercice du droit de retrait alors qu'il faisait valoir la vétusté et la saleté des sanitaires,

² Chambre sociale de la Cour de cassation, 1^{er} mars 1995, n°91-43.406.

³ Chambre sociale de la Cour de cassation, 23 juin 2004, n°02-45.401.

⁴ Chambre sociale de la Cour de cassation, 15 mai 2019, n°17-28.018.

⁵ Chambre sociale de la Cour de cassation, 10 mai 2001, n°00-43.437.

⁶ Chambre sociale de la Cour de cassation, 2 mars 2010, n°08-45.086.

⁷ Chambre sociale de la Cour de cassation, 22 octobre 2008, n°07-43.740.

⁸ Chambre sociale de la Cour de cassation, 19 mai 2010, n°09-40.353.

des trous creusés dans les murs par les rats et de la proximité de son poste de travail d'une cage de tourterelles remplie de plusieurs épaisseurs de fiente⁹.

Spécificités liées à la profession

Certaines spécificités liées à la profession exercée peuvent être prises en compte par les juges. Par exemple, le fait que des salariés travaillant dans le BTP soient exposés à des intempéries ne suffit pas à justifier l'exercice de leur droit de retrait. Ainsi, deux maçons qui refusent de travailler pour poser un plancher au deuxième étage d'un immeuble en construction au motif qu'il pleuvait et qu'il y avait du vent ce jour là n'ont pas, pour les magistrats, un motif raisonnable de penser que cette situation présente un danger grave et imminent. Dans cette affaire, leur licenciement pour refus d'obéissance a donc été justifié¹⁰.

Climat d'insécurité

Un simple climat d'insécurité ne peut par ailleurs, à lui seul justifier le retrait des travailleurs de leur poste de travail. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans une affaire concernant des chauffeurs de bus qui avaient exercé leur droit de retrait après l'agression d'un collègue.

En l'espèce, l'employeur avait pris certaines mesures pour assurer la protection des chauffeurs de bus et estimait donc que rien ne s'opposait à la reprise du travail (interpellation des auteurs des faits, mise en place d'un interlocuteur spécifique pour une des lignes de bus, installation d'un système d'appel d'urgence sur les GPS, mise en place d'une déviation provisoire, renforcement des contrôles, etc.).

Une note détaillant ces mesures avait été diffusée pour inviter les salariés à reprendre le travail et il leur avait été clairement précisé que « *les absences étaient désormais irrégulières et passibles de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement* ».

Dans cette affaire, le CHSCT avait par ailleurs considéré que la situation était redevenue normale, que la reprise était sécurisée et que le risque était désormais celui, habituel, inhérent au poste de travail, ce qui « *ne justifiait plus l'exercice du droit de retrait* »¹¹.

Les conséquences du droit de retrait

Absence de sanction et maintien de la rémunération

Conformément aux dispositions de l'article L. 4131-3 du Code du travail, l'exercice régulier du droit de retrait ne peut entraîner ni sanction ni retenue de salaire, quelle que soit la durée du retrait. Le salarié s'expose à une retenue sur salaire uniquement si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies.

Mesures prises par l'employeur et durée du retrait

La durée du retrait dépend de la nature du danger grave et imminent, mais également des mesures prises par l'employeur dès lors qu'il a eu connaissance de la situation.

Suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait, l'employeur doit réagir dans les plus brefs délais. En effet, si la situation de danger grave et imminent signalée se réalise, l'inaction de l'employeur peut engager dans certaines conditions sa responsabilité pour faute inexcusable.

Par la suite, si l'employeur considère qu'il n'existe plus de danger grave et imminent, il peut demander au salarié de retourner à son poste de travail. En revanche, l'employeur « *ne peut demander au travailleur de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent* ». En conséquence, le retrait peut durer jusqu'à ce que les mesures de prévention adaptées soient mises en place sur le poste de travail concerné.

⁹ Chambre sociale de la Cour de cassation, 5 juillet 2011, n°10-23.319.

¹⁰ Chambre sociale de la Cour de cassation, 1993, n°91-42.028.

¹¹ Chambre sociale de la Cour de cassation, 24 septembre 2013, n°12-11.532.

Procédure en cas d'intervention du CSE

Dans l'hypothèse où un représentant du personnel au CSE alerte l'employeur de l'existence d'un danger grave et imminent, parallèlement au retrait exercé par un salarié :

- L'employeur doit immédiatement procéder à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger et prendre les mesures nécessaires pour y remédier ;
- En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE doit être réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures ;
- A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail doit être saisi¹².

¹² Article L. 4132-2 à L. 4132-4 du Code du travail.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Décret n°2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 avril 2024, texte n°6 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret concerne les modalités de mise en œuvre de la participation au financement des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Il précise notamment que cette participation obligatoire n'est pas due lorsque le titulaire du CPF :

- décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention (C2P) dans les conditions mentionnées à l'article L. 4163-8 du Code du travail (prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels) ;
- fait usage de l'abondement mentionné à l'article L. 432-12 du Code de la sécurité sociale (victime atteinte d'une incapacité permanente).

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Formation professionnelle

Arrêté du 15 mars 2024 relatif aux diplômes professionnels relevant des dispositions du Code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur.

Ministère chargé de l'Éducation. Journal officiel du 12 avril 2024, texte n°17 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté prévoit que lors de leur confirmation d'inscription à l'examen pour l'obtention des spécialités de diplômes professionnels listés en annexe, les candidats doivent fournir l'attestation de formation prévue par la recommandation R. 408 de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) relative au montage, à l'utilisation et au démontage des échafaudages de pied.

Cette recommandation précise notamment que l'ensemble des opérateurs destinés à monter, démonter, modifier sensiblement et exploiter des échafaudages de pied doit avoir un savoir-faire et des compétences visant à la maîtrise des risques liés à cet équipement de travail. Une attestation de compétences basée sur les référentiels annexés à la recommandation est délivrée par l'employeur.

L'attestation de formation n'est pas exigée pour les candidats qui fournissent un justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et un certificat médical attestant de l'incompatibilité du handicap avec la formation prévue par la recommandation.

Par ailleurs, les deux textes suivants sont abrogés :

- l'arrêté du 8 novembre 2012 relatif aux diplômes professionnels relevant des dispositions du Code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur ;
- l'arrêté du 29 novembre 2023 portant modification de l'arrêté du 8 novembre 2012 relatif aux diplômes professionnels relevant des dispositions du Code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur et portant abrogation de l'arrêté du 20 juillet 2015 relatif aux diplômes professionnels relevant des dispositions du Code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur.

Mécanicien réparateur des matériels d'espaces verts

Arrêté du 2 avril 2024 modifiant l'arrêté du 22 mars 2024 relatif au titre professionnel de mécanicien réparateur des matériels d'espaces verts.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 avril 2024, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

L'arrêté du 22 mars 2024 a récemment révisé le titre professionnel de mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts option parcs et jardins. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles sous le nouvel intitulé de mécanicien réparateur des matériels d'espaces verts pour une durée de 2 ans à compter du 20 avril 2024.

Cet arrêté rappelle que pour intervenir sur les installations électriques (fixes ou mobiles), le mécanicien réparateur des matériels d'espaces verts doit être titulaire d'une habilitation conforme à la norme NF C18-510 (« Opérations sur les ouvrages et installations électriques et dans un environnement électrique, prévention du risque électrique »).

Travailleurs détachés

Instruction n°DGT/RT1/2024/46 du 27 mars 2024 relative au détachement international de salariés en France.

Ministère chargé du Travail. Bulletin officiel du 30 avril 2024, texte n°2024/4 (<https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2024/2024.4.travail.pdf> - 65p.).

Cette instruction précise les règles applicables au détachement international de salariés en France et abroge l'instruction n° DGT/RT1/2021/36 du 19 janvier 2021 portant sur le même sujet.

Comme la précédente instruction, elle ne concerne que le détachement au sens du droit du travail. Elle ne traite ni des règles du détachement en matière de sécurité sociale (qui font l'objet de textes distincts au niveau européen et national), ni des dispositions particulières en matière de transport.

Les modifications font essentiellement suite à la publication récente au journal officiel des deux textes suivants :

- décret n°2023-185 du 17 mars 2023 relatif au détachement de travailleurs modifiant le contenu de la déclaration préalable et de l'attestation de détachement ;
- décret n°2024-112 du 15 février 2024 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics.

La nouvelle instruction précise que la « carte BTP » délivrée aux salariés détachés est valable 5 ans. L'employeur n'a pas l'obligation de demander une nouvelle carte si le salarié qu'il détache en possède déjà une en cours de validité.

Après avoir rappelé les aspects juridiques de la notion de détachement, elle précise les dispositions applicables aux travailleurs détachés en matière de santé et de sécurité en rappelant que l'ensemble des règles de la partie IV du Code du travail s'applique à l'entreprise détachant des salariés en France.

Dans ce cadre, doivent notamment être respectées les règles applicables dans les différents domaines suivants :

- les travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure (par exemple l'inspection préalable des lieux de travail par le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure, l'analyse conjointe des risques, le plan de prévention...);

- le droit de retrait des salariés ;
- l'utilisation des équipements de travail ;
- la formation des salariés ;
- le suivi médical du travailleur (avec la notion, pour le travailleur détaché, du suivi médical antérieur au détachement et du suivi pendant le détachement).

Travailleurs indépendants

Décret n°2024-388 du 25 avril 2024 portant création d'un système de collecte et de transmission de données relatives à l'activité des plateformes et à l'activité professionnelle des travailleurs indépendants qui y ont recours.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 avril 2024, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Tel que le précise l'article L. 7345-1 du Code du travail, l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) a pour mission la régulation du dialogue social entre les plateformes et les travailleurs. A ce titre, elle est notamment chargée de collecter des statistiques, transmises par les plateformes, relatives à leur activité. Ce décret crée un système de collecte et de transmission de données pour permettre à la plateforme de mise en relation par voie électronique de communiquer à l'ARPE ces données statistiques.

Arrêté du 25 avril 2024 fixant les données statistiques relatives à l'activité des plateformes et à l'activité professionnelle des travailleurs indépendants qui y ont recours, communiquées à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 avril 2024, texte n°13 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté liste les données statistiques, issues des données personnelles des travailleurs indépendants et de celles relatives à leur activité professionnelle, traitées par les plateformes de mise en relation par voie électronique dans les secteurs suivants :

- Activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ;
- Activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

Dans les données listées, on retrouve par exemple le nombre d'accidents déclarés à la plateforme par les travailleurs dans le cadre de l'exercice de leur activité.

Organisation - Santé au travail

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Harcèlement

Décision (UE) 2024/1018 du Conseil du 25 mars 2024 invitant les Etats membres à ratifier la convention (n°190) sur la violence et le harcèlement 2019 de l'Organisation internationale du travail.

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

En 2019, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention n°190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde

du travail. Elle fournit un « *cadre commun visant à prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail* », y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Elle donne la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et s'applique à la violence et au harcèlement s'exerçant « *à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail* ». Elle vise à promouvoir un travail décent pour tous, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

A ce titre, les Etats membres doivent adopter une réglementation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail et prendre les mesures appropriées afin de prévenir ces risques.

Par cette décision, le Conseil de l'Union européenne invite les Etats membres à ratifier cette convention de l'OIT en ce qui concerne en particulier les parties relatives à :

- l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Avis aux services de prévention et de santé au travail sur les modalités de collecte des données relatives à leur activité.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 avril 2024, texte n°107 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Conformément à l'article D. 4622-57 du Code du travail, les SPST doivent transmettre les données relatives à leur activité et à leur gestion financière et toute autre information demandée par l'autorité administrative. Ces données concernent l'organisation et le fonctionnement des services, notamment :

- les ressources et les outils utilisés (notamment une adresse électronique à jour) ;
- la réalisation des actions figurant dans le cadre du projet pluriannuel de service et notamment, pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), la réalisation de l'offre socle de services ;
- pour les SPSTI, les données relatives à la gestion financière du service permettant notamment de calculer le coût moyen national de l'offre socle ;
- toute autre information relative à la contribution des SPST à la mise en œuvre de la politique de santé au travail.

Cet avis précise que les SPST (interentreprises et autonomes) recevront par courrier électronique un accès vers le formulaire d'enquête. Les services qui n'auraient pas reçu de courrier électronique avant le 3 mai 2024 sont invités à contacter la direction générale du travail afin de communiquer une adresse électronique à jour. Ce formulaire dûment complété est à valider avant le 30 juin 2024.

Risques biologiques et chimiques

RISQUES CHIMIQUES

Biocides

Arrêté du 11 avril 2024 autorisant par dérogation la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide BIOBOR JF pour une période de 180 jours.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 19 avril 2024, texte n°32 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté, en vigueur depuis le 5 mai 2024, autorise la mise sur le marché et l'utilisation d'un produit biocide relevant du type de produit n°6 « Protection des produits pendant le stockage » et contenant 2,2'-[(1-méthylpropane-1,3-diyl)bis(oxy)]bis[4- méthyl-1,3,2-dioxaborinane] (CAS : 2665-13-6) et 2,2'-oxybis[4,4,6-triméthyl-1,3,2-dioxaborinane] (CAS : 14697-50-8) en tant que substances actives, pour le traitement antimicrobien préventif et curatif des réservoirs de carburant et des circuits de carburant des aéronefs stationnés en France pour une durée de 180 jours.

Arrêté du 11 avril 2024 autorisant par dérogation la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide « Arche Chlorine » en France pour une période de 180 jours.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 24 avril 2024, texte n°37 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté autorise la mise sur le marché et l'utilisation du produit biocide « Arche Chlorine » relevant du type de produit n°2 « Désinfectants et produits algicides non destinés à l'application directe sur des êtres humains ou des animaux » et contenant du chlore gazeux (n° CAS : 7782-50-5) en tant que substance active, pour le traitement des eaux de piscines pour une durée de 180 jours.

CMR

Décret n°2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 5 avril 2024, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 11 p.).

Ce décret modifie certaines valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP), en crée de nouvelles et en supprime d'autres. Il introduit en outre dans le Code du travail des dispositions relatives à la traçabilité de l'exposition aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

A noter : Ce décret a été rectifié par un texte publié au journal officiel du 11 mai 2024 qui remplace le tableau de l'article 3.

En ce qui concerne les VLEP :

Les concentrations des agents chimiques présents dans l'atmosphère des lieux de travail ne doivent pas dépasser, dans la zone de respiration des travailleurs, certaines VLEP figurant à l'article R. 4412-149 du Code du travail. Ce décret modifie ce tableau en indiquant de nouvelles VLEP en ce qui concerne le benzène, l'acrylonitrile et les composés du nickel.

En ce qui concerne la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents CMR :

L'employeur est tenu d'établir, en tenant compte de l'évaluation des risques transcrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents CMR. Cette liste indique, pour chaque travailleur :

- Les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ;
- Lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition (article R. 4412-93-1 du Code du travail).

L'employeur doit mettre cette liste à la disposition :

- Des travailleurs qui y sont mentionnés ;
- Des autres travailleurs et des membres du comité social et économique (CSE) de manière anonyme (article R. 4412-93-2 du Code du travail).

En parallèle, l'employeur communique cette liste ainsi que ses actualisations aux SPST qui devront la conserver pendant au moins 40 ans. Les informations qu'elle contient sont versées dans le dossier médical en santé au travail (DMST) (article R. 4412-93-3 du Code du travail).

En ce qui concerne le travailleur temporaire, il appartient à l'entreprise utilisatrice de transmettre les informations de la liste concernant le travailleur en question à l'entreprise de travail temporaire. Cette dernière communique ces informations à son SPST en vue de compléter le DMST (article R. 4412-93-4 du Code du travail).

A noter : Les dispositions de ce texte sont entrées en vigueur le 5 avril 2024. Toutefois, l'employeur dispose d'un délai de 3 mois à compter de cette date (soit, au plus tard le 5 juillet 2024) pour établir la liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques CMR.

REACH

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 17 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

Ce document signale une décision du 10 avril 2024 autorisant une entreprise à utiliser la substance Dichromate de sodium jusqu'au 31 décembre 2027 pour la passivation du fer blanc électrolytique.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 17 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

Ce document signale une décision du 10 avril 2024 autorisant plusieurs entreprises à utiliser deux substances aux fins suivantes :

- REACH/24/1/0 et REACH/24/1/3 : utilisation de « trioxyde de chrome » pour la passivation de fer blanc électrolytique (jusqu'au 31 décembre 2027) ;
- REACH/24/1/1 et REACH/24/1/4 : utilisation de « dichromate de sodium » pour la passivation de fer blanc électrolytique (jusqu'au 31 décembre 2027) ;
- REACH 24/1/2 et REACH 24/1/5 : utilisation de « trioxyde de chrome » pour le revêtement de chrome électrolytique de l'acier (jusqu'au 31 décembre 2028).

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 17 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

Ce document signale une décision du 10 avril 2024 autorisant une entreprise à utiliser la substance trioxyde de chrome ainsi que la substance dichromate de sodium jusqu'au 31 décembre 2027 aux fins suivantes :

- utilisation de trioxyde de chrome pour la passivation de fer blanc électrolytique (REACH/24/2/0) ;
- utilisation de dichromate de sodium pour la passivation de fer blanc électrolytique (REACH/24/2/1).

Risques mécaniques et physiques

RISQUE MÉCANIQUE

Machines / équipements de travail

Décision d'exécution (UE) 2024/1256 de la Commission du 26 avril 2024 modifiant et corrigeant la décision d'exécution (UE) 2023/1586 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux engins agricoles à chargeur frontal, aux quads tout-terrain et aux outils portatifs à moteur électrique.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 30 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 6 p.).

Ce texte modifie la décision d'exécution (UE) 2023/1586 de la commission du 26 juillet 2023 relative aux normes harmonisées concernant les machines élaborées à l'appui de la Directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil.

RISQUE PHYSIQUE

Atmosphère hyperbare

Arrêté du 22 avril 2024 relatif aux travaux hyperbares effectués sans immersion (mention D).

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 avril 2024, texte n°15 (www.legifrance.gouv.fr – 22 p.).

Ce texte s'applique aux travaux hyperbares exécutés sans immersion par des entreprises soumises à certification conformément au 1° de l'article R. 4461-1 du Code du travail (comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes). Certaines obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité des travailleurs concernés par ces travaux sont précisées. Il s'agit notamment des règles suivantes :

Au titre des mesures de prévention du risque chimique, l'employeur doit notamment s'assurer que la qualité des gaz respiratoires utilisés pour la réalisation de travaux hyperbares permet de respecter les VLEP.

La durée quotidienne d'intervention pour les travaux hyperbares exécutés sans immersion est limitée à :

- 8 heures et 7 minutes réparties au cours d'une ou plusieurs interventions lorsque la pression relative n'excède pas 750 hectopascals ;
- 6 heures et 7 minutes réparties au cours d'une ou deux interventions lorsque la pression relative est supérieure à 750 hectopascals.

Le temps de décompression doit être comptabilisé dans l'évaluation de cette durée. Ces durées quotidiennes doivent nécessairement être adaptées lorsque les conditions de travail engendrent une gêne ou une fatigue anormale pour l'opérateur intervenant en milieu hyperbare.

Le chef d'opération hyperbare (désigné par l'employeur et chargé de coordonner l'équipe en matière de sécurité hyperbare) recueille l'avis des travailleurs, organise le travail et consigne les éventuelles restrictions sur la fiche de sécurité.

L'employeur doit utiliser les tables de décompression de référence annexées dans cet arrêté. Lorsqu'il met en œuvre une table de décompression différente, il consigne dans le manuel de sécurité hyperbare :

- les conditions particulières d'usage qu'il a préalablement établies avec l'appui du conseiller à la prévention hyperbare ;

- les éléments lui permettant de retenir la table de décompression particulière lui garantissant les exigences de sécurité optimales pour le travailleur non prévues par les tables de décompression annexées.

Avant l'exécution de l'opération, l'employeur est tenu d'établir les procédures de travail et de secours. Celles-ci seront consignées dans le manuel de sécurité hyperbare et, le cas échéant, dans le plan particulier de sécurité et de protection de la santé ou dans le plan de prévention.

Un surveillant formé pour donner les premiers secours en cas d'urgence doit :

- veiller à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare ;
- déclencher et mettre en œuvre les procédures de secours et en informer sans délai l'employeur et le conseiller à la prévention hyperbare ;
- être disponible pendant toute la durée de l'opération afin de porter assistance aux opérateurs intervenant en milieu hyperbare et se tenir à proximité immédiate du lieu de l'opération.

L'employeur doit mettre à disposition des travailleurs des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires et adaptés au travail. Il doit s'assurer que les récipients de gaz respiratoires portent (en caractère apparents) une inscription indiquant la nature du mélange gazeux qu'ils renferment. Au titre de l'article R. 4322-1 du Code du travail, l'employeur doit s'assurer (en tant que de besoin et au moins annuellement) du maintien de l'état de conformité de l'ensemble des matériels concourant à l'alimentation et, le cas échéant, à la production en gaz respiratoire des opérateurs intervenant en milieu hyperbare.

Avec l'appui du conseiller à la prévention hyperbare, l'employeur doit :

- constituer une équipe de travaux sans immersion composée d'au moins 2 opérateurs intervenant en milieu hyperbare, un aide opérateur, un surveillant et un chef d'opération hyperbare. Il convient également de s'assurer de la présence d'au moins un sauveteur secouriste du travail ;
- définir les moyens permettant de garantir la production, la qualité et l'alimentation du gaz respiratoire des opérateurs et les moyens de substitution en cas de panne ;
- déterminer les opérations susceptibles d'interférer avec les opérations hyperbares en cours et identifier les mesures de prévention notamment en ce qui concerne le risque incendie, l'accès des secours... ;
- prévoir les modalités de stabilisation de la pression de travail avant toute intervention pour prévenir tout accident de décompression ;
- identifier les produits, les matériels potentiellement dangereux pouvant être introduits en atmosphère hyperbare.

En ce qui concerne les méthodes d'intervention sur cellules d'aéronef, la compression doit s'effectuer dans la cellule de l'aéronef conformément aux préconisations des constructeurs.

Installations électriques / matériel électrique

Décision d'exécution (UE) 2024/1198 de la commission du 19 avril 2024 modifiant la décision d'exécution (UE) 2023/2723 en ce qui concerne des normes harmonisées relatives aux boîtes et enveloppes pour appareillage électrique, aux systèmes de conduits enterrés dans le sol et à l'appareillage à basse tension.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 23 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Ce texte modifie (dans son annexe 1) la décision d'exécution (UE) 2023-2723 de la commission du 6 décembre 2023 concernant des normes harmonisées relatives aux équipements électriques élaborées à l'appui de la directive 2014/35/UE du Parlement européen et du Conseil.

Décision d'exécution (UE) 2024/1197 de la commission du 23 avril 2024 modifiant la décision d'exécution (UE) 2022/1954 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux systèmes électriques – installations à courant alternatif et continu, et les systèmes de pompes de cale.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 25 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Ce texte modifie l'annexe 1 de la décision d'exécution (UE) 2022-1954 de la commission du 12 octobre 2022 concernant les normes harmonisées relatives aux bateaux de plaisance et aux véhicules nautiques à moteur élaborées à l'appui de la directive 2013/53/UE du Parlement européen et du Conseil.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport de matières dangereuses

Décision (UE) 2024/1254 du Parlement européen et du Conseil du 24 avril 2024 modifiant les directives 2009/12/CE, 2009/33/CE et (UE) 2022/1999 du Parlement européen et du Conseil ainsi que la directive 96/67/CE du Conseil en ce qui concerne certaines obligations de déclaration dans les domaines du transport routier et de l'aviation.

Parlement européen et Conseil de l'Union européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 30 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 5 p.).

Transport routier

Arrêté du 3 avril 2024 portant levée d'interdiction de circulation le 9 mai 2024 et relatif aux interdictions complémentaires de circulation pour la période estivale 2024 de certains véhicules de transport routier de marchandises de plus de 7,5 tonnes de poids total autorisé en charge.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 7 avril 2024, texte n°26 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 3 avril 2024 portant levée de l'interdiction de circulation de certains types de véhicules de transport de marchandises dans le cadre des jeux Olympiques et Paralympiques 2024.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 7 avril 2024, texte n°28 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 15 avril 2024 modifiant l'arrêté du 28 décembre 2011 relatif à la délivrance des attestations de capacité professionnelle permettant l'exercice de la profession de transporteur public routier.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 19 avril 2024, texte n°35 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).

Arrêté du 15 avril 2024 modifiant l'arrêté du 21 décembre 2015 relatif à la délivrance des attestations de capacité professionnelle permettant l'exercice de la profession de commissionnaire de transport.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 19 avril 2024, texte n°36 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

DÉCHETS

Règlement (UE) 2024/1157 du Parlement européen et du Conseil du 11 avril 2024 relatif aux transferts de déchets, modifiant les règlements (UE) n°1257/2013 et (UE) 2020/1056 et abrogeant le règlement (CE) n°1013/2006.

Parlement européen et Conseil de l'Union européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 30 avril 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 145 p.).

Ce texte définit les mesures visant à protéger l'environnement et la santé humaine, à contribuer à la neutralité climatique et à la réalisation d'une économie circulaire en prévenant ou en réduisant les incidences négatives pouvant résulter des transferts de déchets, en fonction de l'origine, de la destination et de l'itinéraire du transfert, du type de déchets et du type de traitement à appliquer aux déchets sur leur lieu de destination.

Il modifie les textes suivants :

- règlement (UE) n°1257/2013 du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 relatif au recyclage des navires et modifiant le Règlement (CE) n°1013/2006 et la Directive 2009/16/CE (article 82) ;
- règlement (UE) n°2020/1056 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 concernant les informations électroniques relatives au transport de marchandises (article 83).

Par ailleurs, il abroge le Règlement (CE) n°1013/2006 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2006 concernant les transferts de déchets (article 85).

INSTALLATIONS CLASSÉES

Avis sur les méthodes normalisées de référence pour les mesures dans l'air, l'eau et les sols dans les installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 11 avril 2024, texte n°107 (www.legifrance.gouv.fr – 13 p.).

Cet avis abroge et remplace l'avis sur les méthodes normalisées de référence pour les mesures dans l'air, l'eau et les sols dans les installations classées pour la protection de l'environnement publié le 22 février 2022.

Vient de paraître

PUBLICATION JURIDIQUE INRS

Focus juridique : Particulier employeur : quelles obligations en santé et sécurité au travail ?
Mis en ligne le 18 avril 2024 sur le site de l'INRS

Ce mois-ci, le focus porte sur l'obligation du particulier employeur de veiller à la santé et à la sécurité du travailleur intervenant à son domicile.

Le focus répond aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un particulier employeur ?
- Le particulier employeur est-il tenu d'assurer la santé et la sécurité du travailleur ?
- Doit-il établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques (DUER) ?
- Est-il tenu d'assurer le suivi individuel de l'état de santé du travailleur ?
- Quelles démarches le particulier employeur doit-il effectuer en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du travailleur ?

RECOMMANDATION R. 517 : MESURES DE SECURITE A OBSERVER DANS LES TRAVAUX DE REPARATION, DE MODIFICATION, DE MAINTENANCE ET D'ENTRETIEN DES NAVIRES ET BATEAUX EN EXPLOITATION CONTENANT OU AYANT CONTENU DES LIQUIDES OU DES GAZ INFLAMMABLES OU COMBUSTIBLES

Assurance Maladie – Risques professionnels, 26 mars 2024, 20 pages.

Cette recommandation a été adoptée le 26 mars 2024 par le Comité technique national des industries de la métallurgie (CTN A). Elle annule et remplace la disposition générale n°35 relative aux mesures de sécurité à observer dans les travaux d'aménagement, d'entretien et de réparation des navires et bateaux contenant ou ayant contenu des liquides inflammables ou des gaz combustibles liquéfiés du 21 septembre 1982.

Elle concerne les travaux sur les installations de transport (réservoir et ligne de dépotage) et de propulsion (réservoir et ligne de carburation) des navires et bateaux. Elle s'applique aux installations de transport et de propulsion contenant ou ayant contenu des liquides ou des gaz inflammables ou combustibles.

Elle relève que les travaux de réparation, de modification, de maintenance et d'entretien sur les installations des navires et bateaux en exploitation contenant ou ayant contenu des liquides ou des gaz inflammables ou combustibles présentent des risques liés :

- aux propriétés particulières des liquides et gaz que les installations contiennent ou ont contenu ;
- aux types d'interventions réalisées ;
- à l'implantation des installations.

De plus, ces travaux peuvent donner lieu à des interventions dans les espaces confinés desdites installations.

Dans ce contexte, elle a pour objectifs de :

- fournir des préconisations aux entreprises dont le personnel effectue des travaux de modification, d'entretien et de réparation des navires et bateaux en exploitation contenant ou ayant contenu des liquides ou des gaz inflammables ou combustibles ayant une possible incidence directe ou indirecte sur l'installation et son environnement suite à une analyse préalable des risques ;
- et en cas d'interférence, définir les rôles respectifs des différents acteurs (responsable du navire, responsables de chaque entreprise intervenante).

Les rôles respectifs des acteurs dans la mise en œuvre des mesures de prévention est précisé en lien avec la démarche de prévention des risques d'interférence et d'interventions des entreprises extérieures.

COMMENT LES EMPLOYEURS PREVIENNENT-ILS LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

DARES Analyses - 21 mars 2024 - 8 pages.

Le 21 mars 2024, la DARES a publié sur son site internet une analyse intitulée « Comment les employeurs préviennent-ils les risques professionnels ? » sur la base de l'enquête des conditions de travail 2019.

Cette analyse fait d'abord un point sur l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Il ressort notamment de cette analyse qu'en 2019 seulement 46% des établissements du secteur privé avaient un DUERP à jour. La taille de l'établissement semble également beaucoup influencer sur la réalisation et la tenue de ce document. Dans les établissements de plus de 250 salariés, 91% avaient un DUERP à jour tandis que ce chiffre est de 41% pour les établissements de moins de 10 salariés.

Concernant la mise en œuvre d'actions de prévention, l'analyse constate qu'en 2019, 52% des établissements ont effectué au moins une action de prévention contre les risques physiques au cours des 12 derniers mois et 33% au moins une action contre les risques psychosociaux au cours des 3 dernières années.

Il est rappelé qu'en matière de prévention de ces risques, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, les employeurs peuvent bénéficier de conseils de la part notamment des services de prévention et de santé au travail (SPST), de l'inspection du travail...

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ 2023 – DÉFENSEUR DES DROITS

Défenseur des droits – mars 2024 - 97 pages.

Chaque année, le Défenseur des droits rend compte de son action dans les missions qui lui sont dévolues (notamment la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, le respect de la déontologie des professionnels de la sécurité ou encore l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte). Dans ce cadre, son dernier rapport d'activité pour l'année 2023 a été rendu public le 26 mars 2024 et aborde divers sujets liés aux droits et libertés.

Ce rapport établit qu'en 2023, 21% des réclamations reçues en matière de discrimination concernaient des discriminations en raison du handicap, 13% concernaient l'origine et 9% l'état de santé.

Il aborde notamment la question de la surexposition aux discriminations au travail des salariés atteints de maladies chroniques. Le fait d'avoir une maladie chronique durable ou un handicap est un facteur aggravant le risque d'être exposé à une discrimination dans l'emploi. Environ une personne sur 6 atteintes de maladie chronique a été confrontée dans le cadre de l'emploi à une discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap. Parmi elles, les personnes ayant une maladie chronique visible sont 3 fois plus exposées à ce risque.

De plus, les pathologies chroniques et les discriminations qui peuvent y être associées ont un impact sur les trajectoires professionnelles des individus. La maladie chronique se traduit en effet souvent par une mise en retrait, une exclusion du marché du travail ou par des parcours marqués par des aménagements, des réorientations et/ou des ruptures professionnelles. Les personnes avec des troubles de santé ou en situation de handicap parviennent plus difficilement à trouver un emploi et à s'y maintenir durablement.

Face à ces constats, le Défenseur des droits rappelle par exemple la possibilité pour les personnes atteintes d'une maladie chronique de bénéficier de la protection juridique offerte aux personnes en situation de handicap contre toutes formes de discrimination.

De plus, l'employeur doit respecter les préconisations du médecin du travail et mettre en œuvre les mesures de prévention associées. Pourtant, un tiers des employeurs n'a pas suivi (ou que partiellement) les préconisations, avec principalement des refus d'aménagement de poste, manquant ainsi à leur obligation de sécurité.

Il rappelle également le nécessaire respect, par les employeurs et les acteurs de la santé au travail, du droit de la non-discrimination.

AGRESSION PHYSIQUE PAR UN TIERS – FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Cour de cassation (deuxième chambre civile), 29 février 2024, pourvoi n°22-18.868

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée d'un hôpital privé a été victime d'une agression physique par une patiente. Cette dernière est entrée dans l'espace ambulatoire alors que le médecin l'ayant prise en charge aux urgences ne prêtait pas attention à elle. Le caractère professionnel de l'accident de la salariée a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie.

La victime a saisi la juridiction en charge du contentieux de la sécurité sociale afin de voir reconnaître la faute inexcusable de son employeur.

La cour d'appel a accueilli sa demande car il résultait des éléments du débat que les mesures de protection mises en œuvre par l'employeur pour la prévention du risque d'agression de son personnel étaient insuffisantes ou inefficaces.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

En effet, il reprochait à la cour d'appel d'avoir statué ainsi, sans expliquer en quoi les mesures qu'il lui avait été demandé de mettre en place (fermeture par une vitre de la zone de soins et de l'ambulatoire ; limitation de l'accès par des portes à l'entrée) auraient été de nature à éviter l'accident et à préserver la victime du danger.

De son côté, l'employeur faisait valoir avoir mis en place, avant l'accident, des mesures de nature à prévenir le risque d'agression, notamment en recrutant un maître-chien et un prestataire de sécurité entre 20h et 7h.

De plus, il soulignait avoir régulièrement organisé des formations sur la gestion de la violence et les situations traumatisantes. Pour lui, aucun dispositif de sécurité supplémentaire n'aurait pu empêcher l'accident, car celui-ci était dû au comportement imprévisible de la patiente ayant agressé la salariée.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur.

Elle rappelle qu'en application des articles L. 452-1 du Code de la sécurité sociale (faute inexcusable), L. 4121-1 (obligation générale de sécurité de l'employeur) et L. 4121-2 du Code du travail (principe généraux de prévention), « *le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

Puis la Cour de cassation reprend le raisonnement de la cour d'appel : l'agression physique subie par la salariée est intervenue alors qu'une patiente est entrée dans l'espace ambulatoire et seule l'équipe de soins est intervenue pour les séparer. Les juges du fond ont relevé que la recrudescence d'actes violents au sein du service des urgences de cet hôpital (notamment en raison de l'engorgement des services qui provoque l'insatisfaction des usagers, l'altération des conditions de travail et la dégradation de la qualité des soins) avait été évoquée depuis près de 2 ans. Ils en ont déduit que l'employeur ne pouvait ignorer le risque d'agression encouru par le personnel soignant.

Dans cet arrêt d'appel, les juges ont estimé que certaines mesures mises en place à la demande de certains salariés pour sécuriser les locaux (recrutement d'un agent de sécurité ; fermeture de la zone de soins par des portes coulissantes) ne l'ont été que postérieurement à l'agression.

Par ailleurs, ils ont relevé l'insuffisance des mesures mises en place avant l'accident :

- le contrat de sécurité cynophile était manifestement insuffisant à prévenir les risques d'agression au sein de l'hôpital ;

- l'organisation de formations sur la gestion de la violence constituait une réponse sous-dimensionnée au regard de la réalité et de la gravité du risque encouru.

Pour la Cour de cassation, les juges du fond ont légalement justifié leur décision reconnaissant la faute inexcusable de l'employeur en déduisant que les mesures de protection mises en œuvre par l'employeur étaient insuffisantes ou inefficaces à prévenir le risque d'agression auquel était soumis son personnel.

LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ AYANT TENU DES PROPOS A CONNOTATION SEXUELLE

Cour de cassation (chambre sociale), 13 mars 2024, pourvoi n° 22-20.970

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié exerçant la fonction de responsable a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement et a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire. Il a été par la suite licencié pour faute grave. En effet, ce dernier avait adopté un comportement inadapté à l'égard de plusieurs salariées placées sous son autorité. Il avait notamment eu des propos à connotation sexuelle.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement pour faute grave, ainsi que le paiement de diverses sommes.

La cour d'appel a accueilli sa demande en retenant les éléments suivants :

Les messages adressés par le salarié suffisaient à établir son attitude inappropriée. Cependant, les propos n'étaient ni dégradants ni humiliants, le salarié n'étant jamais « insistant dans ses demandes ».

De plus, il n'aurait pas commis de pressions graves dans le but apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle et n'aurait pas créé une situation hostile, offensante ou intimidante. Ainsi, le comportement inadapté du salarié, considérant sa position de responsabilité vis-à-vis des salariées concernées, justifiait un licenciement pour faute simple. Cependant même si ce comportement était « déplaisant, déplacé et habituel », il s'agissait d'un « excellent collaborateur, qui n'avait subi aucun reproche tout au long de sa collaboration ». Ainsi, cela ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise et n'était pas constitutif d'une faute grave mais d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Contestant cette décision, la société forme un pourvoi en cassation.

Elle soutient que l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement sexuel et, si besoin, peut procéder au licenciement du salarié. Or, constitue une faute grave le fait pour un salarié exerçant un très haut niveau de responsabilité, d'adresser à des salariées placées sous son autorité, de manière régulière et répétée, des messages à connotation sexuelle.

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

Elle constate la connotation sexuelle des messages adressés par le salarié. De plus, les salariées concernées témoignent de la gêne occasionnée par la situation imposée par leur supérieur hiérarchique. Par conséquent, la cour d'appel aurait dû en déduire que de tels propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, créant une situation intimidante ou offensante, étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel et à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.



**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