

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 4 – AVRIL 2022

FOCUS

Consommation d'alcool en entreprise : quelles dispositions l'employeur peut-il prévoir dans son règlement intérieur ?

Page 3

ENSEMBLE SOCLE DES SPST

Les missions attendues des SPST sont précisées

Page 10

TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

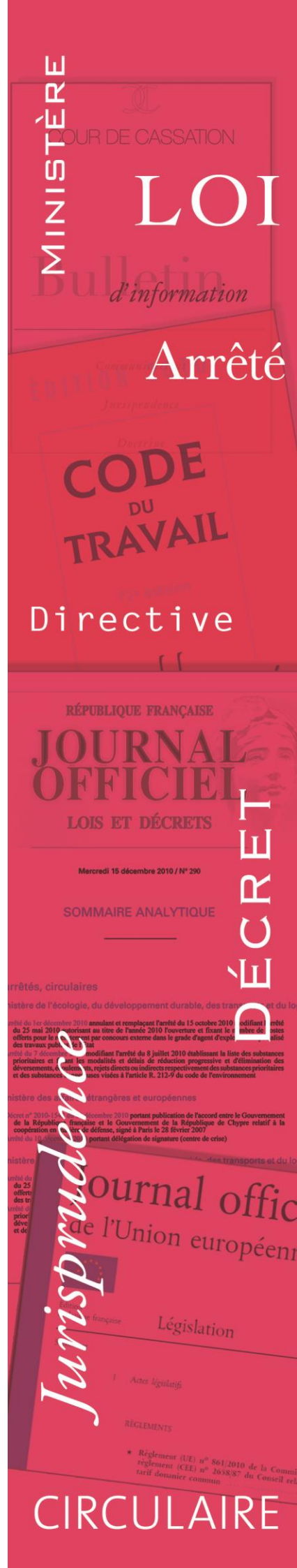
L'offre de services à destination des travailleurs indépendants est définie

Page 11

HARCELEMENT MORAL

L'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il agit tardivement

Page 25



Sommaire

Focus _____	3
Consommation d'alcool en entreprise : quelles dispositions l'employeur peut-il prévoir dans son règlement intérieur ?	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST) _____	7
Prévention - Généralités _____	7
Organisation - Santé au travail _____	10
Risques chimiques et biologiques _____	14
Risques physiques et mécaniques _____	17
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile _____	20
Environnement _____	20
Vient de paraître... _____	21
PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS :	
Focus juridique : Passe sanitaire : quelles sont les modalités d'application dans le milieu professionnel ?	
Aide-mémoire juridique : Droit d'accès aux documents relatifs à la santé sécurité dans l'entreprise.	
Jurisprudence _____	23
Formalisme d'un avis d'inaptitude.	
Harcèlement moral.	



Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr

focus

Consommation d'alcool en entreprise : quelles dispositions l'employeur peut-il prévoir dans son règlement intérieur ?

Arrêt du Conseil d'Etat, n°43/4343 du 14 mars 2022

L'arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 14 mars 2022 apporte des précisions sur le contrôle de proportionnalité qui doit être effectué en cas de limitation ou d'interdiction de consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, prévue par le règlement intérieur d'une entreprise.

Faits et procédure

Dans cette affaire, le litige portait sur l'un des articles du règlement intérieur adopté au sein d'un établissement d'une société automobile, lequel interdisait « *d'introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées* ».

L'employeur considérait qu'une telle clause était nécessaire et justifiée dès lors que, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, il peut prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.

Au regard de ces éléments et pour démontrer la nécessité d'une telle disposition, l'employeur précisait que :

- l'établissement concerné employait 2 262 salariés, dont 1 500 utilisaient des machines et des outils de carrosserie-montage et utilisaient ou manipulaient des produits chimiques dans le cadre d'activités d'emboutissage, de tôlerie, de peinture, de montage et de contrôle de la qualité par la réalisation de tests ;
- moins de 10 % des salariés occupaient des fonctions tertiaires ;
- l'ensemble des salariés étaient appelés à se déplacer régulièrement sur l'ensemble du site et à partager les mêmes locaux.

L'administration (la *Direccte*¹ au moment des faits, aujourd'hui dénommée la *Dreets*²) considéra toutefois que les dispositions du règlement intérieur de l'établissement interdisant d'y introduire, distribuer ou consommer des boissons alcoolisées, n'étaient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché. Elle demanda en conséquence à l'employeur de les modifier.

¹ Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

² Dreets : direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Contestant cette demande de modification de son règlement intérieur, la société a alors saisi le tribunal administratif, lequel rejeta sa requête.

Décision de la Cour administrative d'appel

La Cour administrative d'appel adopta la même position que le tribunal administratif et refusa de donner raison à l'entreprise. L'appel de la société fut par conséquent rejeté.

Pour la Cour, l'employeur n'avait, en effet, pas apporté la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés, dans la mesure où il n'avait pas fait état d'une situation particulière de danger, faute d'éléments chiffrés sur le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur le site concerné.

C'est dans ces circonstances que l'entreprise a formé un pourvoi en cassation.

Décision du Conseil d'Etat

Le Conseil d'État censure le raisonnement des juges du fond et annule les décisions rendues par le tribunal administratif et par la Cour administrative d'appel, en rappelant que :

- Conformément aux dispositions de l'article R. 4228-20 du Code du travail: « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».
- Cet article a été complété par le décret n°2014-754 du 1^{er} juillet 2014 et dispose désormais que, « lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L.4121-1 du Code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ». La décision rendue par les magistrats est par conséquent cohérente avec ces dispositions.
- Par ailleurs, aux termes de l'article R. 4228-21 du Code du travail : « il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».

La Haute juridiction en conclut que l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant, voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.

Une décision conforme à la jurisprudence constante

La décision rendue par le Conseil d'Etat le 14 mars 2022 n'est pas nouvelle, mais apporte des précisions à sa jurisprudence antérieure. En effet, cet arrêt s'inscrit dans la continuité notamment de deux arrêts de 2012 et 2019, lesquels ont précisé la possibilité pour l'employeur de limiter voire interdire, pour la sécurité des salariés, la consommation d'alcool sur le lieu de travail dans le règlement intérieur.

L'arrêt rendu par le Conseil d'Etat en 2012³ : une clause interdisant de façon générale et absolue la consommation d'alcool jugée excessive

En matière d'alcool au travail, le Conseil d'État considère depuis 2012, que, sauf situations particulières de risque ou de danger, l'employeur ne peut pas insérer dans le règlement intérieur, une clause interdisant de façon générale et absolue l'introduction et la consommation de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise, en l'absence d'une situation particulière de danger ou de risque.

³ Conseil d'Etat, 12 novembre 2012, Ministre du travail, de l'emploi et de la santé c/ Comité d'entreprise de la société Caterpillar France, n° 349365.

L'employeur doit être en mesure de prouver que cette interdiction est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, cette justification ne devant pas nécessairement figurer dans le règlement intérieur lui-même.

En l'espèce, la clause du règlement intérieur litigieuse interdisait la consommation de boissons alcoolisées « dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas ». Cette interdiction générale et absolue, applicable à tous les salariés de l'entreprise, prise en dehors de toute situation de risque ou de danger, a été jugée excessive.

Pour le Conseil d'Etat, les dispositions du règlement intérieur qui « ne sont pas fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque excédent, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer ».

L'arrêt rendu en 2019⁴

Dans une autre affaire du 8 juillet 2019, le Conseil d'Etat a considéré qu'une clause qui interdisait strictement au sein de l'entreprise toute consommation d'alcool ou imprégnation alcoolique aux salariés occupant un poste qualifié par le règlement intérieur, comme « poste à risques » pouvait être valable, pour des motifs de sécurité dès lors qu'elle était ciblée et que l'employeur pouvait la justifier.

En l'espèce, la clause litigieuse prévoyait une « tolérance zéro alcool » pour les salariés occupant des « postes de sûreté et de sécurité ou à risque », à savoir, les conducteurs d'engins de certains types, les utilisateurs de plates-formes élévatrices, les électriciens, ainsi que les mécaniciens.

Considérant que cette clause apportait aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui n'étaient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché, un agent de contrôle de l'inspection du travail avait exigé le retrait de cette disposition relative à la « tolérance zéro alcool » figurant dans l'annexe du règlement intérieur.

Contestant la demande de l'inspecteur du travail, la société en a demandé l'annulation, afin que la clause litigieuse relative à la « tolérance zéro alcool » puisse être maintenue dans le règlement intérieur. La requête a été rejetée tant en première instance par le tribunal administratif, qu'en appel.

Les magistrats du Conseil d'Etat ont notamment rappelé que l'employeur :

- doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs dès lors qu'il est tenu à une obligation générale de prévention des risques professionnels et que sa responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident ;
- ne peut apporter de restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Au regard de ces deux principes, le Conseil d'Etat en déduit que l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant, voire interdisant, toute imprégnation alcoolique, en cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers.

Le règlement intérieur peut donc prévoir une clause interdisant toute consommation ou imprégnation alcoolique au travail, pour une liste de postes identifiés, dès lors que l'employeur est en mesure de démontrer que cette interdiction est justifiée par des motifs de santé et de sécurité.

Cet impératif de « justification » n'implique pas pour autant que le règlement intérieur contienne la liste des salariés concernés. Le bien-fondé de cette mesure peut être démontré notamment grâce au DUER, et ce, même si le règlement intérieur n'y fait pas référence expressément.

Dans sa décision du 14 mars 2022, le Conseil d'Etat apporte toutefois un nouvel éclairage sur l'appréciation du caractère justifié et proportionné d'une telle restriction.

⁴ Conseil d'Etat, 8 juillet 2019, n° 420434

Une nouvelle illustration de l'appréciation du caractère proportionné ou non d'une interdiction

Dans l'arrêt rendu le 14 mars 2022, le Conseil d'Etat apporte en effet de nouveaux éléments concernant les motifs qui peuvent être allégués par l'employeur pour démontrer la preuve du caractère justifié et proportionné de la restriction et surtout fixe une limite aux exigences pouvant lui être imposées.

En l'espèce, le Conseil d'Etat estime que pour que le caractère justifié et proportionné de l'interdiction soit établi, il ne peut pas être exigé de l'employeur qu'il apporte des éléments chiffrés permettant de « *faire état des risques qui se seraient déjà réalisés* », à savoir le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur le site.

Ce principe allégué, le Conseil d'Etat décide de se prononcer sur le fond de l'affaire et considère que l'interdiction de l'alcool était légale au regard de la configuration de l'entreprise :

- 88 % des salariés utilisaient ou manipulaient des produits chimiques, maintenaient les équipements industriels, s'occupaient de logistique ou de l'assistance technique, tandis que le reste des salariés (autour de 10 %) avaient des fonctions tertiaires ;
- l'ensemble des salariés était appelé à se déplacer sur tout le site et à partager les mêmes locaux.

Il résulte de ce constat que l'ensemble des salariés étant exposé à des risques professionnels élevés, la disposition du règlement intérieur de l'établissement interdisant d'y introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées était justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

La Cour administrative d'appel a donc commis une erreur de droit en considérant le contraire.

Cet arrêt met ainsi en évidence la façon dont le Conseil d'Etat apprécie le caractère justifié et proportionné au regard de l'activité pratiquée sur le site en cause, en retenant la proportion prépondérante des salariés exposés aux risques. On peut penser que de nombreux sites industriels pourraient être concernés par cette approche.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Tableaux

Décret n°2022-573 du 19 avril 2022 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du Code de la sécurité sociale.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 20 avril 2022, texte n° 14 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret crée le tableau de maladie professionnelle n° 102 au sein du régime général de sécurité sociale relatif au « cancer de la prostate provoqué par les pesticides ».

Les conditions du tableau sont les suivantes :

- Désignation de la maladie : cancer de la prostate ;
- La maladie doit être constatée dans un délai maximum de 40 ans à partir de la fin de l'exposition. La victime doit justifier d'une durée d'exposition minimale de 10 ans ;
- Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer cette maladie : travaux exposant habituellement aux pesticides :
 - lors de la manipulation ou l'emploi de ces produits, par contact ou par inhalation ;
 - par contact avec les cultures, les surfaces, les animaux traités ou lors de l'entretien des machines destinées à l'application des pesticides ;

- lors de leur fabrication, de leur production, de leur stockage et de leur conditionnement ;
- lors de la réparation et du nettoyage des équipements de production, de conditionnement et d'application de pesticides ;
- lors des opérations de dépollution, de collecte et de gestion des déchets de pesticides.

Le texte précise également que le terme « pesticides » se rapporte aux produits à usages agricoles et aux produits destinés à l'entretien des espaces verts (produits phytosanitaires ou produits phytopharmaceutiques) ainsi qu'aux biocides et aux antiparasitaires vétérinaires, qu'ils soient autorisés ou non au moment de la demande.

A noter : Le tableau des maladies professionnelles n°61 relatif au cancer de la prostate provoqué par les pesticides s'applique aux salariés et non-salariés des professions agricoles. Il a été créé par le décret n°2021-1724 du 20 décembre 2021 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre VII du Code rural et de la pêche maritime (commenté dans le Bulletin d'actualités juridiques n°12 de Décembre 2021).

EVALUATION DES RISQUES

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Décret n°2022-487 du 5 avril 2022 relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 6 avril 2022, texte n°30 (www.legifrance.gouv.fr – 2p.).

L'article L. 4121-3-1 du Code du travail (modifié par la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021) a introduit l'obligation de déposer le document unique d'évaluation des

risques professionnels (DUER) et ses mises à jour sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

A noter : Cette obligation de dépôt dématérialisé du DUER est applicable à compter :

- du 1^{er} juillet 2023, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Ce décret précise que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel doivent transmettre **au plus tard le 31 mai 2022** au ministre chargé du travail en vue de leur agrément :

- leur proposition conjointe de cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique ;
- les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique.

Ce texte rappelle également l'obligation de recueillir l'avis conforme de la CNIL pour le cahier des charges. A défaut d'avis conforme de la CNIL, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel disposent d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de l'avis pour arrêter un cahier des charges conforme à cet avis et le transmettre au ministre chargé du Travail.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Arrêté du 30 mars 2022 fixant pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 le gain annuel minimum susceptible d'être déclaré par les exploitants agricoles qui ont contracté une assurance complémentaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, le gain forfaitaire annuel et le pourcentage de ce gain, mentionnés aux articles L. 752-5 et L. 752-6 du Code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 2 avril 2022, texte n°34 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Fonction publique

Décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.

Ministère chargé la Fonction publique. Journal officiel du 15 avril 2022, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Ce texte modifie certaines dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Le terme de « médecin de prévention » est remplacé par celui de « médecin du travail », ceci dans un souci d'uniformisation des trois versants de la fonction publique et de rapprochement avec le régime applicable au secteur privé.

Il concerne par ailleurs les éléments suivants :

- l'obligation de faire bénéficier à un ou plusieurs agents d'une formation nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux (article 6 du décret modifié) ;
- la possibilité pour les professionnels de santé au travail de recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication (article 11) ;
- l'obligation pour le médecin du travail de signaler par écrit, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail (article 14-3) ;
- la participation des membres de l'équipe pluridisciplinaire aux actions sur le milieu de travail et leur libre accès aux lieux et aux locaux de travail (article 19-1) ;
- la visite d'information et de prévention dont bénéficie les agents désormais et qui est réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin ou l'infirmier dans le cadre d'un protocole (article 20) ;
- la possibilité pour l'agent de bénéficier, à sa demande, d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif (article 21-1) ;
- la possibilité pour l'autorité territoriale de demander au médecin du travail de recevoir un agent (article 21-2).

Décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ministère chargé de la Fonction publique. Journal officiel du 24 avril 2022, texte n° 35 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Décret n°2022-630 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 24 avril 2022, texte n°44 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Décret n°2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ministère chargé de la Fonction publique. Journal officiel du 24 avril 2022, texte n°52 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Gens de mer

Arrêté du 7 avril 2022 portant simplifications en matière de délivrance et de revalidation de titres de formation professionnelle maritime pour les marins remplissant les fonctions au pont à bord de navires de pêche ou de cultures marines armés en 5^e catégorie et exemptés de l'emport de matériel de radio-communications.

Ministère chargé de la Mer, Journal officiel du 10 avril 2022, texte n°38 (www.legifrance.gouv.fr – 2p.).

Cet arrêté fixe les conditions de délivrance ou de revalidation du certificat d'aptitude au commandement à la petite pêche, du brevet de capitaine 200 pêche, du brevet de capitaine 200 pêche restreint aux navires armés à la petite pêche et du brevet de capitaine 200 pêche restreint aux navires armés à la petite pêche d'une jauge brute égale ou inférieure à 10 tonneaux, sans exiger un certificat restreint d'opérateur pour l'exercice des fonctions au pont lorsque l'activité s'effectue dans les eaux abritées.

Handicap

Décret n°2022-606 du 22 avril 2022 relatif à la composition, au fonctionnement et à l'organisation du comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 avril 2022, texte n°29 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

La Loi n°2021-1575 du 6 décembre 2021 relative aux restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé institue, pour une durée de trois ans, un comité d'évaluation des textes encadrant l'accès au marché du travail des personnes atteintes de maladies chroniques. Celui-ci vise à favoriser l'égal accès au marché du travail et aux formations professionnelles de toute personne, quel que soit son état de santé.

Ce décret détermine la composition de ce comité (représentants de l'Etat; personnalités qualifiées reconnues pour leurs compétences dans le champ de la santé au travail ainsi que des soins, de l'épidémiologie et de la recherche sur les maladies concernées; représentants d'associations agréées de personnes malades ou d'usagers du système de santé).

Il précise également ses modalités de fonctionnement et d'organisation.

Militaires

Arrêté du 30 mars 2022 fixant les conditions médicales d'aptitude exigées pour le personnel militaire du service de l'énergie opérationnelle.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 3 avril 2022, texte n°23 (www.legifrance.gouv.fr – 7 p.).

Arrêté du 1^{er} avril 2022 relatif aux normes médicales d'aptitude applicables aux volontaires du service militaire adapté.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 3 avril 2022, texte n°24 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Arrêté du 21 avril 2022 relatif à la détermination et au contrôle de l'aptitude médicale à servir du personnel militaire.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 28 avril 2022, texte n°18 (www.legifrance.gouv.fr – 10 p.).

Mines et carrières

Ordonnance n°2022-535 du 13 avril 2022 relative au dispositif d'indemnisation et de réparation des dommages miniers.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 14 avril 2022, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 2p.).

Plateforme numérique

Ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 7 avril 2022, texte n°25 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).

Cette ordonnance complète le dispositif relatif aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant, pour leur activité, aux plateformes de mobilité et leur impose de nouvelles obligations à l'égard des travailleurs.

Est notamment prévue, l'obligation d'engager une négociation tous les ans au niveau du secteur (celui de la conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC) et celui des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non) sur au moins un des thèmes énumérés dans ce texte, incluant par exemple la prévention des risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité (nouvel article L. 7343-36 du Code du travail).

Organisation Santé au travail

ORGANISMES AGRÉÉS / ACCRÉDITÉS

Arrêté du 29 mars 2022 portant agrément d'organismes pour effectuer les vérifications techniques réglementaires dans les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 6 avril 2022, texte n°26 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 15 avril 2022 portant agrément d'organismes pour effectuer les vérifications techniques réglementaires dans les établissements recevant du public.

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 24 avril 2022, texte n°27 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

SECOURISME

Arrêté du 26 avril 2022 adaptant les conditions de la formation et la certification de sauveteur secouriste du travail (SST) dans les diplômes professionnels pour la session d'examen 2022.

Ministère chargé de l'Education. Journal officiel du 27 avril 2022, texte n°17 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Décret n°2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 avril 2022, texte n°26 (www.legifrance.gouv.fr – 7p.).

La Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit notamment que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part des services de prévention

et de santé au travail (SPST). Cet « ensemble socle de services » doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce texte porte approbation de la délibération du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) du 1^{er} avril 2022 annexée à ce décret.

Ainsi, chaque SPSTI devra obligatoirement intégrer dans ses actions les missions suivantes :

- la prévention des risques professionnels (incluant notamment l'élaboration systématique d'une fiche d'entreprise ;
- l'accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- le suivi individuel de l'état de santé des salariés, à travers l'ensemble des visites médicales prévues par la réglementation ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle, à travers la mise en place et l'animation d'une cellule opérationnelle pour accompagner les salariés présentant un risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé.

La délibération du CNPST annexée au décret détaille toutes ces missions attendues. Son préambule précise notamment que cette offre socle doit permettre aux acteurs de l'entreprise de progresser en matière de prévention primaire et de culture de prévention.

Il est précisé que la définition de cet ensemble socle de services ne fait pas obstacle :

- aux dispositions de l'article L. 4622-6 du Code du travail (selon lequel les dépenses résultant des missions des SPST définies à l'article L. 4622-2 sont à la charge des employeurs).
- à la participation des SPST à la mise en œuvre du plan régional de santé au travail (PRST), notamment dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).

Le décret exclut de l'approbation certains points issus de la délibération relatifs notamment à l'offre de services complémentaires ; à l'offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle prévue pour les travailleurs indépendants ; aux compétences des membres de l'équipe pluridisciplinaire... (article 1^{er} du décret).

Pour en savoir plus : Un [communiqué de presse du 26 avril 2022](#) concernant la parution de ce décret est disponible sur le site du Ministère du travail. Il précise notamment que la création de cette nouvelle offre socle de services sera assortie de la mise en place d'une procédure de certification des SPST.

Décret n°2022-681 du 26 avril 2022 relatif aux modalités de prévention des risques professionnels et de suivi en santé au travail des travailleurs indépendants, des salariés des entreprises extérieures et des travailleurs d'entreprises de travail temporaire.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 avril 2022, texte n°34 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte précise les modalités de l'offre de services à destination des travailleurs indépendants, les conditions d'organisation de la prévention des risques professionnels auprès des salariés d'entreprises extérieures, ainsi que les conditions d'application de l'action de prévention collective à destination des travailleurs d'entreprises de travail temporaire.

Offre de services à destination des travailleurs indépendants

A noter : La Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a créé l'article L. 4621-3 du Code du travail selon lequel les travailleurs indépendants peuvent désormais s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de leur choix et bénéficier d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les modalités de cette offre spécifique de services sont ici précisées.

Ainsi, chaque SPSTI doit proposer aux travailleurs indépendants une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont il détermine le contenu pour l'adapter aux besoins de ces travailleurs (article D. 4622-27-1 du Code du travail).

Afin que les travailleurs indépendants puissent choisir librement le SPSTI auquel ils souhaitent s'affilier, le contenu ainsi que la grille tarifaire doivent être rendus publics (article D. 4622-27-2). L'affiliation à l'offre spécifique de services du travailleur indépendant, au SPSTI de son choix, est d'une durée minimale d'un an. Son renouvellement est possible mais il ne peut intervenir de manière tacite (article D. 4622-27-3).

Prévention des risques professionnels des travailleurs des entreprises extérieures

Ce texte prévoit que la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés d'une entreprise extérieure est assurée de manière conjointe dans le cadre d'une convention dès lors que l'intervention au sein de l'entreprise revêt un caractère permanent ou que les deux conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'intervention de l'entreprise extérieure (y compris les entreprises sous-traitantes) représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal à au moins 400 heures sur une période inférieure ou égale à 12 mois. La condition est également remplie lorsque le nombre

d'heures de travail atteint 400 heures en cours d'exécution des travaux ;

- l'intervention expose le travailleur à des risques particuliers définis à l'article R. 4624-23 (ex : amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction...) ou est réalisée dans les conditions du travail de nuit prévues à l'article L. 3122-5 (D. 4625-34-1 du Code du travail).

En ce qui concerne la prévention des risques professionnels dont il est question, il s'agit plus précisément des missions suivantes définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail :

- actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;
- aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- conseils aux employeurs, travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail... ;
- traçabilité des expositions professionnelles et veille sanitaire ;
- actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

Action de prévention collective à destination des travailleurs d'entreprises de travail temporaires

L'article 24 de la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a prévu qu'à titre expérimental, les professionnels de santé peuvent réaliser des actions de prévention collective à destination des salariés d'entreprises de travail temporaire afin de prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Ce décret précise les conditions d'application de cette action de prévention collective qui peut avoir lieu avant l'affectation au poste ou en cours de mission, lorsqu'ils sont exposés aux mêmes risques professionnels. Elle peut être réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier, le cas échéant en lien avec des intervenants extérieurs qualifiés, selon des modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la santé au travail.

Au plus tard 6 mois avant le terme de cette expérimentation, le ministre chargé de la santé au travail transmet un rapport final d'évaluation au Parlement, sur la base des bilans annuels d'évaluation fournis par les autorités administratives compétentes.

Médecins du travail

Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 avril 2022, texte n°32 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Ce texte précise les conditions de délégation de certaines missions par les médecins du travail aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. Il apporte également des précisions relatives au rendez-vous de liaison et prévoit les modalités de mise en œuvre de la télésanté au travail.

Délégation de certaines missions, visites et examens par les médecins du travail

Le médecin du travail peut confier, dans le cadre de protocoles écrits, les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes en médecine du travail.

Il peut également confier à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens à l'exclusion :

- de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement ;
- de la visite médicale réalisée après la cessation de l'exposition du salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou, le cas échéant, avant son départ à la retraite (mentionnée à l'article R. 4624-28-1 du Code du travail).

Ces dispositions sont toutefois encadrées par certaines limites :

- seul le médecin du travail pourra émettre les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale ;
- lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

A noter : La Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a précisé les modalités d'exercice de l'infirmier en santé au travail (articles L. 4623-9 à L. 4623-11 du Code du travail). Dans ce cadre, ce décret modifie les dispositions réglementaires relatives au « personnel infirmier » dans le Code du travail (articles R. 4623-29 à R. 4623-36 du Code du travail).

L'infirmier assure ses missions de santé au travail qui lui sont dévolues sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise dans le cas des SPST autonomes ou sous celle du médecin du travail du SPSTI intervenant dans l'entreprise. L'équipe pluridisciplinaire du SPSTI se coordonne avec l'infirmier de l'entreprise. (R. 4623-34 du Code du travail modifié).

Le médecin du travail peut également confier certaines missions aux personnels concourant au SPST et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

En tout état de cause, les missions déléguées doivent être réalisées sous la responsabilité du médecin du travail et être adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées. Elles doivent être exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels et mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire (article R. 4623-14 du Code du travail modifié).

Mise à jour des dispositions relatives au suivi individuel de l'état de santé des femmes enceintes

Le décret modifie l'article R. 4624-19 concernant la femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante afin de supprimer la réorientation obligatoire lors de la visite d'information et de prévention vers le médecin du travail. Elle conserve la possibilité d'être orientée, à tout moment si elle le souhaite, vers le médecin du travail.

Rendez-vous de liaison

Le nouvel article R. 4624-33-1 du Code du travail prévoit que les personnels des SPST chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin au rendez-vous de liaison qui est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Télesanté au travail

L'article L. 4624-1 du Code du travail (modifié par la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021) prévoit la possibilité, pour les professionnels de santé, de recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance en utilisant les technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur, sous réserve de son consentement recueilli préalablement.

Ce décret prévoit la possibilité de réaliser les visites et examens dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur à distance par vidéotransmission à l'initiative du professionnel de santé ou à celle du travailleur (article R. 4624-41-1). Il revient au professionnel de santé du SPST en charge du suivi de l'état de santé du travailleur d'apprécier la pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur (article R. 4624-41-2).

La visite ou l'examen effectué à distance doit garantir le consentement du travailleur à la réalisation de l'acte par vidéotransmission et le cas échéant, le consentement du travailleur à ce que participe à cette visite ou à cet examen son médecin traitant ou un professionnel de santé de son choix. Le consentement préalable du travailleur doit être recueilli par tout moyen et consigné dans le DMST (article R. 4624-41-3).

Le professionnel de santé s'assure que la visite ou l'examen en vidéotransmission peut être réalisé dans des conditions sonores et visuelles satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges. Lorsque la visite ou l'examen en vidéotransmission est réalisé sur le lieu de travail, l'employeur met, si nécessaire, à disposition du travailleur un local adapté (R. 4624-41-4).

A noter : Ces dispositions sont entrées en vigueur le 28 avril 2022. Le texte apporte également des précisions similaires applicables pour les services de santé au travail en agriculture.

Décret n°2022-696 du 26 avril 2022 relatif à la surveillance médicale post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 27 avril 2022, texte n°52 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte modifie les modalités de la surveillance post-professionnelle des salariés ayant été exposés à certains facteurs de risques professionnels. Il prévoit que la personne inactive, demandeur d'emploi ou retraitée bénéficie, sur sa demande, d'une surveillance médicale post-professionnelle lorsqu'elle cesse d'être exposée à l'un ou plusieurs des risques professionnels listés à l'article D. 461-23 du Code de la sécurité sociale :

- Risque professionnel susceptible d'entraîner une affection mentionnée dans les tableaux de maladies professionnelles n°25, 44, 91 et 94 du régime général (ex : affections dues à la silice cristalline, aux silicates cristallins, au graphite ou à la houille ; broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de fer...) ou n°22 du régime agricole (affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline ou des silicates cristallins).
- Rayonnements ionisants dans les conditions prévues à l'article R. 4451-1 du Code du travail.
- Ce décret ajoute les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) figurant dans les tableaux visés à l'article L. 461-2 du Code de la sécurité sociale ou mentionné à l'article R. 4412-60 du Code du travail.

Cette surveillance post-professionnelle est accordée par l'organisme concerné sur production, par l'intéressé, de l'état des lieux des expositions ou à défaut d'une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail ou d'un document du dossier médical en santé au travail (DMST) communiqué par le médecin du travail comportant les mêmes éléments.

Le médecin-conseil de la CPAM ou de l'organisation spéciale de la sécurité sociale ou, à défaut, un expert sollicité par le médecin-conseil définit les modalités de la surveillance médicale post-professionnelle.

Pluridisciplinarité

Arrêté du 22 avril 2022 fixant les modèles des documents médicaux délivrés en application de l'article 2-II du décret du 29 novembre 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre au sein de la mutualité sociale agricole de l'expérimentation du transfert de certaines activités des médecins du travail à des infirmiers qualifiés en santé au travail.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 30 avril 2022, texte n°58 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

L'article 66 de la Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a introduit la mise en place d'une expérimentation dans le ressort de quatre caisses départementales ou interdépartementales de mutualité sociale agricole (MSA) visant à confier certaines activités de suivi de l'état de santé des salariés agricoles aux infirmiers qualifiés en santé au travail :

- l'examen périodique du travailleur agricole, dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR) ;
- l'examen de reprise de la travailleuse agricole après son congé de maternité dès lors qu'elle n'est pas affectée à un poste présentant des risques particuliers, ainsi que l'échange prévu dans ce cadre avec la travailleuse agricole ;
- le bilan d'exposition aux risques professionnels effectué lorsque le travailleur agricole atteint l'âge de 50 ans.

L'article 2 du décret n° 2021-1547 du 29 novembre 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre au sein de la MSA de l'expérimentation du transfert de certaines activités des médecins du travail à des infirmiers qualifiés en santé au travail prévoit que ces examens donnent lieu à la délivrance de documents médicaux co-signés par le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail.

Dans le cadre de cette expérimentation, cet arrêté fixe les modèles d'avis d'aptitude périodique réservé aux travailleurs bénéficiant d'un SIR, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé délivré suite à la visite de reprise après une absence pour congé de maternité dans le cadre d'un suivi individuel simple ou adapté et du bilan d'exposition aux risques professionnels lorsque le travailleur a atteint l'âge de 50 ans (dont le contenu est fixé par l'arrêté du 5 juin 2009 fixant le modèle du document consignait le bilan d'exposition à des risques professionnels).

Risques chimiques et biologiques

RISQUES BIOLOGIQUES

Déchets d'activités de soins

Arrêté du 4 avril 2022 modifiant l'arrêté du 24 novembre 2003 relatif aux emballages des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés et des pièces anatomiques d'origine humaine.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 8 avril 2022, texte n°34 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte s'applique aux professionnels qui mettent sur le marché des emballages pour déchets d'activités de soins à risques infectieux d'origine humaine ou animale et assimilés (DASRIA) ainsi qu'aux producteurs de DASRIA. Il précise notamment que les sacs en plastique et en papier doivent être conçus de manière à assurer la sécurité des personnes utilisant et manipulant ces emballages. Le fabricant doit fournir les instructions permettant leur bonne utilisation et manipulation.

Arrêté du 21 avril 2022 portant agrément du Laboratoire national de métrologie et d'essais pour la délivrance des attestations de conformité des appareils de prétraitement par désinfection des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 26 avril 2022, texte n°49 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 22 avril 2022 modifiant l'arrêté du 23 août 2011 fixant en application de l'article R. 1335-8-1 du Code de la santé publique la liste des pathologies conduisant pour les patients en autotraitement à la production de déchets d'activités de soins à risques infectieux perforants.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 26 avril 2022, texte n°50 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte modifie, à compter du 1er juillet 2022, la liste des pathologies prévue par un arrêté du 23 août 2011 dont le traitement médicamenteux conduit, pour les patients en autotraitement, à la production de déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) perforants.

Covid-19

Arrêté du 15 avril 2022 modifiant l'arrêté du 24 avril 2020 portant dispositions particulières en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense en situation d'urgence sanitaire Covid-19.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 22 avril 2022, texte n°15 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte actualise les dispositions de l'arrêté du 24 avril 2020 concernant les aménagements possibles des visites et examens en période de crise sanitaire.

Un schéma est présenté en annexe 1 du texte pour tenir compte de ces dispositions.

RISQUES CHIMIQUES

Amiante

Arrêté du 13 avril 2022 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 17 avril 2022, texte n°24 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Biocides

Arrêté du 31 mars 2022 autorisant par dérogation la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide BIOBOR JF jusqu'au 31 octobre 2022.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 21 avril 2022, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté autorise la mise sur le marché et l'utilisation du produit biocide « BIOBOR JF » en France pour le traitement antimicrobien préventif et curatif des réservoirs de carburant et des circuits de carburant des aéronefs en stationnement, jusqu'au 31 octobre 2022.

Règlement d'exécution (UE) 2022/527 de la Commission du 1er avril 2022 accordant une autorisation de l'Union pour le produit biocide unique « ARIEL chlorine Professional System 5 chlorine bleach for white wash ».

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 105 du 4 avril 2022, pp. 7-13.

Ce règlement accorde une autorisation de l'Union portant le numéro d'autorisation EU-0026814-0000 à la société Procter & Gamble Services Company NV pour la mise à disposition sur le marché et l'utilisation du produit biocide unique « ARIEL chlorine Professional System 5 chlorine bleach for white wash ». Cette autorisation est valable du 24 avril 2022 au 31 mars 2032.

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 n° C 145 du 1^{er} avril 2022, p. 16.

Ce document fait état d'une autorisation individuelle en date du 25 mars 2022, accordée par la Commission européenne à la société Cytiva Sweden AB, pour l'utilisation industrielle du « Nonylphénol ramifié et linéaire éthoxylé » pour la fabrication de résines chromatographiques utilisées par l'industrie biopharmaceutique, le secteur de l'alimentation et des boissons et le monde universitaire.

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 n° C 151 du 6 avril 2022, p. 4.

Ce document fait état d'une autorisation individuelle en date du 17 mars 2022, accordée par la Commission européenne à la société Diagnostica Stago, pour l'utilisation industrielle du « tétraméthylbutylphénol éthoxylé » pour ses propriétés détergentes dans le processus de lyse

cellulaire pour la production de réactifs de diagnostic *in vitro* ainsi que pour l'utilisation industrielle en vue de limiter la quantité de réactions non spécifiques dans la production de réactifs de diagnostic *in vitro*.

Règlement (UE) 2022/586 de la Commission du 8 avril 2022 modifiant 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 n° L 112 du 11 avril 2022, pp. 6-10.

Ce règlement modifie l'annexe XIV du règlement européen sur l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques (REACH), en y inscrivant 5 nouvelles substances « extrêmement préoccupantes » qui sont désormais soumises à autorisation.

Les 5 nouvelles substances ajoutées sont les suivantes :

- le plomb tétraéthyle en raison de ses propriétés toxiques pour la reproduction (de catégorie 1A) ;
- l'alcool 4,4'-bis(diméthylamino)-4''(méthylamino)-tritylique [avec ≥ 0,1 % de cétone de Michler (no CE: 202-027-5) ou de base de Michler (no CE: 202-959-2)] en raison de ses propriétés cancérigènes (de catégorie 1B) ;
- les produits de réaction de la 1,3,4-thiadiazolidine-2,5-dithione, du formaldéhyde et du 4-heptylphénol, ramifié et linéaire (PR-HP) (avec ≥ 0,1 % m/m de 4-heptylphénol, ramifié et linéaire) en raison de ses propriétés perturbant le système endocrinien ;
- le 10-éthyl-4,4-dioctyl-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatétradécanoate de 2-éthylhexyle (DOTE) en raison de ses propriétés toxiques pour la reproduction (de catégorie 1B) ;
- la masse de réaction du 10-éthyl-4,4-dioctyl-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatétradécanoate de 2-éthylhexyle et du 10-éthyl-4-[[2-[(2-éthylhexyl)oxy]-2-oxoéthyl]thio]-4-octyl-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatétradécanoate de 2-éthylhexyle (masse de réaction du DOTE et du MOTÉ) en raison de ses propriétés toxiques pour la reproduction (de catégorie 1B).

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 n° C 160 du 13 avril 2022, p. 104.

*Ce document fait état d'une autorisation individuelle en date du 8 avril 2022, accordée par la Commission européenne à la société « DiaSorin S.p.A. » pour l'utilisation industrielle du « tétraméthylbutylphénol éthoxylé » en tant qu'agent de surface non ionique, utilisée dans la purification des antigènes dans les tests de diagnostic *in vitro* des maladies infectieuses, des marqueurs d'auto-immunité du métabolisme osseux, de l'hépatite et du rétrovirus, de l'oncologie et de l'endocrinologie.*

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 n° C 160 du 13 avril 2022, p. 105.

*Ce document fait état d'une autorisation individuelle en date du 8 avril 2022, accordée par la Commission européenne à la société « BioMérieux SA » pour l'utilisation industrielle du « tétraméthylbutylphénol éthoxylé » pour ses propriétés de détergent non ionique consistant au remplissage de solutions contenant du 4-tert-OPnEO dans des ampoules spécifiques à usage unique à inclure dans les applications d'essais cliniques et industriels *in vitro* dans le cadre des produits BioFire et BioFire Next Gen FA.*

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 n° C 163 du 19 avril 2022, p. 4.

Ce document fait état d'une autorisation individuelle en date du 11 avril 2022, accordée par la Commission européenne à la société « Diagast » pour l'utilisation industrielle du « tétraméthylbutylphénol éthoxylé » pour ses propriétés amphiphiliques, tensioactives et non hémolytiques pour créer des taches hydrophiliques contrôlées sur les membranes hydrophobiques poreuses (sous forme solide) pour les kits de diagnostic in vitro pour les tests sanguins par réaction antigène ou anticorps dans la gamme de produits suivante : cartes de contrôle, pads manuels et ONYX automatisé.

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 n° C 163 du 19 avril 2022, p. 5

Ce document fait état d'une autorisation individuelle en date du 11 avril 2022 accordée par la Commission européenne à la société « Hospira Zagreb d.o.o. » pour l'utilisation du « tétraméthylbutylphénol éthoxylé » en tant qu'agent tensioactif dans la fabrication d'une protéine biopharmaceutique utilisée pour prévenir l'infection et les neutropénies fébriles.

Risques physiques et mécaniques

PROTECTION INDIVIDUELLE

Décret n°2022-624 du 22 avril 2022 relatif à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 avril 2022, texte n°33 (www.legifrance.gouv.fr – 10 p.).

L'article 10 de la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail vise à renforcer le contrôle de la conformité des équipements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) ainsi que le régime de sanction applicable aux fabricants et distributeurs en cas d'infractions ou de manquements aux règles relatives à la conception, fabrication et à la mise sur le marché de ces équipements.

Ce décret définit les autorités de surveillance du marché compétentes en matière d'équipements de travail et d'EPI mis à disposition sur le marché en précisant leurs missions et prérogatives, ainsi que les mesures qu'elles peuvent mettre en œuvre afin de garantir la conformité de ces équipements.

Il complète le régime de sanctions pénales en cas d'infractions ou manquements aux règles concernant la conception, la fabrication et la mise sur le marché des équipements de travail et des EPI.

Par ailleurs, ce texte précise les conditions de la fusion entre l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et le réseau d'agences régionales (prévu par l'article 38 de la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021). Il définit les missions, les modalités de fonctionnement et la gouvernance de cet établissement qui s'appliqueront au 1^{er} janvier 2023.

Machines / équipements de travail

Décision d'exécution (UE) 2022/621 de la Commission du 7 avril 2022 modifiant la décision d'exécution (UE) 2019/436 en ce qui concerne les normes harmonisées pour les bétonnières, les appareils de levage à charge suspendue et d'autres engins, élaborées à l'appui de la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 115 du 13 avril 2022, pp. 75-84.

Cette décision modifie, au sein de la décision d'exécution (UE) 2019/436, la liste de titres et références de normes harmonisées fixée aux annexes suivantes :

- *L'annexe I qui énumère les références des normes harmonisées conférant une présomption de conformité avec la directive 2006/42/CE.*
- *L'annexe II qui énumère les références des normes harmonisées conférant une présomption de conformité avec des restrictions.*
- *L'annexe III qui publie les références des normes harmonisées à l'appui de la directive 2006/42/CE qui sont retirées du Journal officiel de l'Union européenne, série C.*

Tracteurs

Arrêté du 28 mars 2022 relatif à l'homologation nationale par type et à l'homologation à titre individuel des tracteurs agricoles ou forestiers appartenant à une des catégories mentionnées à l'article 8 du décret n°2005-1236 du 30 septembre 2005.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 7 avril 2022, texte n°42 (www.legifrance.gouv.fr – 14 p.).

Cet arrêté s'applique aux types de tracteurs appartenant aux catégories T4.1 (tracteurs enjambeurs), T4.2 (tracteurs de grande largeur) et C (tracteurs à chenilles). Il précise les prescriptions techniques applicables en matière de sécurité au travail listées à l'article 18 du Règlement (UE) n°167/2013 du Parlement européen et du Conseil du 5 février 2013 modifié relatif à la réception et à la surveillance du marché des véhicules agricoles et forestiers.

Arrêté du 28 mars 2022 modifiant l'arrêté du 19 décembre 2016 relatif à la réception des véhicules agricoles et forestiers et de leurs systèmes, composants et entités techniques

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 7 avril 2022, texte n°43 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte modifie l'arrêté du 19 décembre 2016 relatif à la réception des véhicules agricoles et forestiers et de leurs

systèmes, composants et entités techniques. Les modifications sont liées à la publication de l'arrêté du 28 mars 2022 (commenté ci-dessus) ainsi qu'à la désignation des services techniques chargés de procéder aux opérations visant au contrôle de conformité de la production.

RISQUE PHYSIQUE

Compatibilité électromagnétique

Décision d'exécution (UE) 2022/622 de la Commission du 7 avril 2022 modifiant la décision d'exécution (UE) 2019/1326 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives à la compatibilité électromagnétique de l'équipement de comptage de l'électricité et des interrupteurs automatiques pour usages domestiques et analogues.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 115 du 13 avril 2022, pp. 85-89.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Permis de conduire

Arrêté du 28 mars 2022 fixant la liste des affections médicales incompatibles ou compatibles avec ou sans aménagements ou restrictions pour l'obtention, le renouvellement ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance de permis de conduire de durée de validité limitée (refonte).

Ministère chargé de l'intérieur. Journal officiel du 3 avril 2022, texte n°27 (www.legifrance.gouv.fr – 46 p.).

Ce texte détaille la liste des affections incompatibles ou compatibles avec ou sans aménagements ou restrictions pour l'obtention, le renouvellement ou le maintien du permis de conduire. Il abroge l'arrêté du 21 décembre 2005 modifié fixant la liste des affections médicales incompatibles avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance de permis de conduire de durée de validité limitée.

Arrêté du 28 mars 2022 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2012 relatif à l'organisation du contrôle médical de l'aptitude à la conduite.

Ministère chargé de l'intérieur. Journal officiel du 3 avril 2022, texte n°28 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Transport routier

Arrêté du 31 mars 2022 portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier d'hydrocarbures.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 1^{er} avril 2022, texte n°51 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Navires

Arrêté du 8 avril 2022 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires et à la prévention de la pollution (divisions 140 et 335).

Ministère chargé de la Mer. Journal officiel du 16 avril 2022, texte n°25 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté modifie les divisions 140 (organismes techniques) et 335 (système d'identification et de suivi des navires à grande distance) du règlement annexé à l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires et à la prévention de la pollution.

Textes officiels

environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSÉES

Décret n°2022-563 du 15 avril 2022 modifiant diverses dispositions du Code de l'environnement relatives aux installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 17 avril 2022, texte n°6 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 28 février 2022 modifiant l'arrêté du 4 octobre 2010 relatif à la prévention des risques accidentels au sein des installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation, l'arrêté du 26 mai 2014 relatif à la prévention des accidents majeurs dans les installations classées mentionnées à la section 9, chapitre V, titre 1er du livre V du code de l'environnement et l'arrêté du 5 février 2020 pris en application de l'article L. 111-18-1 du Code de l'urbanisme.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 3 avril 2022, texte n°8 (www.legifrance.gouv.fr – 13 p.).

Cet arrêté intègre au sein de l'arrêté du 4 octobre 2010 relatif à la prévention des risques accidentels au sein des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) soumises à autorisation, un ensemble de dispositions générales en matière de prévention des

risques accidentels qui constituent le socle minimal des dispositions applicables à l'ensemble des installations soumises à autorisation.

Arrêté du 28 février 2022 modifiant l'arrêté du 2 février 1998 relatif aux prélèvements et à la consommation d'eau ainsi qu'aux émissions de toute nature des installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 3 avril 2022, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).

Arrêté du 29 mars 2022 modifiant l'arrêté ministériel du 11 mars 2010 portant modalités d'agrément des laboratoires ou des organismes pour certains types de prélèvements et d'analyses à l'émission des substances dans l'atmosphère.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 10 avril 2022, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 10 p.).

Ordonnance n°2022-534 du 13 avril 2022 relative à l'autorisation environnementale des travaux miniers.

Ministère chargé de l'Ecologie, Journal officiel du 14 avril 2022, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Cette ordonnance prévoit notamment l'intégration des travaux miniers dans l'autorisation environnementale, afin d'harmoniser les procédures administratives d'instruction des dossiers de demande d'autorisation, de contrôle, de sanctions et d'exercice de la police spéciale entre les sites miniers et les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Lorsqu'une entreprise doit implanter sur son site minier des ICPE, un seul dossier devra être déposé.

Vient de paraître...

PUBLICATIONS JURIDIQUES - INRS

❖ Focus juridique : Passe sanitaire : quelles sont les modalités d'application dans le milieu professionnel ?

Mis en ligne sur le site de l'INRS

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

Ce mois-ci, le focus porte sur le passe sanitaire et ses modalités d'application dans le milieu professionnel. Le Gouvernement a en effet maintenu la présentation obligatoire pour certains salariés d'un passe sanitaire dans certains lieux et secteurs d'activités.

Le focus répond aux questions suivantes :

- Qu'en est-il de la fin du passe vaccinal et du retour au passe sanitaire ?
- Qu'est-ce qu'un passe sanitaire valide ?
- Quels sont les salariés ayant l'obligation de présenter un passe sanitaire valide sur leur lieu de travail ?
- Quels sont les établissements et les salariés concernés par l'obligation vaccinale ?
- Qui contrôle le passe sanitaire des salariés soumis à l'obligation de le présenter ?
- Quelles sont les conséquences d'un refus de présenter un passe sanitaire par un salarié ?
- Quel est le rôle du comité social et économique dans la mise en place du passe sanitaire en entreprise ?

❖ **Aide-mémoire juridique : Droit d'accès aux documents relatifs à la santé sécurité dans l'entreprise**

TJ28 – 32 pages – mis en ligne sur le site de l'INRS

Afin que les services de l'inspection du travail, les services de prévention de la Sécurité sociale (Carast, Cramif et CGSS) et l'OPPBTB puissent mener à bien leurs différentes missions, la réglementation prévoit l'obligation pour l'employeur de leur transmettre ou de tenir à leur disposition certains documents et informations ayant trait à la santé et à la sécurité au travail.

Cet aide-mémoire juridique présente ces informations et documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail que l'employeur a l'obligation de leur transmettre ou de tenir à leur disposition.

Jurisprudence

FORMALISME D'UN AVIS D'INAPTITUDE

Cour de cassation, chambre sociale, 16 mars 2022, n°20-21.849

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

A noter : Cette décision porte sur un avis rendu par le médecin du travail antérieurement à l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.

Une salariée engagée en qualité d'agent de sûreté aéroportuaire est reçue par le médecin du travail. A la suite de deux examens médicaux, ce dernier rend l'avis suivant :

« Inapte à tout poste nécessitant de lever les bras ou de les maintenir en hauteur sans appui ; inapte au poste de rapprochement documentaire ; inapte au poste de palpations et fouilles bagages ; pourrait tenir le poste anti-échappement ou tout poste debout sans maintien postural des bras et tous postes de type administratif (hors manutention de document) ».

Alors que l'employeur aménage le poste de travail de la salariée conformément aux préconisations médicales, celle-ci ne s'y présente pas et refuse de le réintégrer, estimant avoir été déclarée inapte à son poste d'agent de sûreté aéroportuaire. Elle saisit alors la juridiction prud'homale et demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Ce dernier considérant pour sa part que le poste avait bien été aménagé conformément aux préconisations médicales et

n'avait emporté aucune modification de son contrat de travail, décide alors de licencier la salariée pour faute.

La Cour d'appel tranche en faveur de la salariée et considère que suite à l'inaptitude de la salariée, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. Elle prononce donc la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et le condamne aux paiements de diverses sommes.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. Il fait valoir que l'avis du médecin du travail avait été donné sur une « fiche d'aptitude » au poste d'agent de sûreté. Par conséquent, il l'analysait non pas comme un avis d'inaptitude au poste, mais comme un avis d'aptitude avec réserves. Ainsi, en proposant un aménagement de poste à la salariée, il considère que ses obligations ont été respectées et que la Cour d'appel, en estimant qu'il s'agissait d'un avis d'inaptitude, a dénaturé la décision du médecin du travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle considère que c'est à bon droit que la Cour d'appel a estimé que l'avis émis par le médecin du travail était un avis d'inaptitude et non un avis d'aptitude avec réserves. Dès lors, il appartenait à l'employeur de chercher une possibilité de reclassement conforme aux indications données par le médecin du travail. L'employeur

ne justifiant pas de son impossibilité à reclasser la salariée, les juges considèrent qu'il a manqué à son obligation.

HARCÈLEMENT MORAL

Cour de cassation, chambre sociale, 23 mars 2022, n°20-23.272

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée, chargée de clientèle dans une banque, engage, en mai 2017, devant la juridiction prud'homale, une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail. Elle invoque être victime d'un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique ayant conduit à un arrêt de travail à compter d'août 2016.

Déclarée par la suite inapte à son poste, elle est alors licenciée pour inaptitude en raison de l'impossibilité de reclassement, licenciement qu'elle conteste.

Elle soutient notamment que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en réagissant tardivement et en ne prenant aucune mesure de prévention, bien qu'il ait été averti de la dégradation des conditions de travail de la salariée dès 2015.

En mai 2016, le médecin du travail qui avait alerté l'employeur sur une souffrance chronique au travail, l'invitait à prendre toutes dispositions nécessaires à la poursuite d'activité de la salariée dans des conditions préservant son état de santé et préconisait un changement d'agence.

Un délégué syndical avait également signalé la situation de la salariée à la direction des ressources humaines.

C'est seulement après la saisine par la salariée du Conseil de prud'hommes que l'employeur a mis en œuvre une procédure d'enquête au sein de l'entreprise.

La Cour d'appel déboute la salariée de sa demande en considérant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de prévention du harcèlement moral. Elle relève, d'une part, que celui-ci, une fois averti par la salariée, avait organisé une enquête et saisi le CHSCT (instance alors en place au moment des faits) et, d'autre part, qu'il avait,

sur demande du médecin du travail, trouvé en 2017, une nouvelle affectation pour la salariée, qui avait échoué en raison de l'avis d'inaptitude.

La salariée forme un pourvoi en cassation. Elle soutient que l'obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral impose à l'employeur de mettre en place des actions de prévention et de prendre les mesures nécessaires en cas de signalement de harcèlement pour y mettre fin. Cependant, l'enquête était intervenue un an après le signalement de la salariée et l'employeur n'avait pris aucune mesure suite à l'alerte, ni mis en place en amont de véritables actions de prévention dans l'entreprise.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel. Elle retient que l'employeur, bien qu'averti par la salariée de la dégradation de ses conditions de travail dès l'entretien annuel de 2015, n'avait pris aucune disposition pour prévenir le harcèlement et avait réagi tardivement et seulement après la saisine du Conseil de prud'hommes en 2017. Par conséquent, la Cour considère que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité.