

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 9 – SEPTEMBRE 2024

Focus

Les dispositifs permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle

Page 3

SPST

Une instruction rappelle le rôle du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Page 11

Vient de paraître

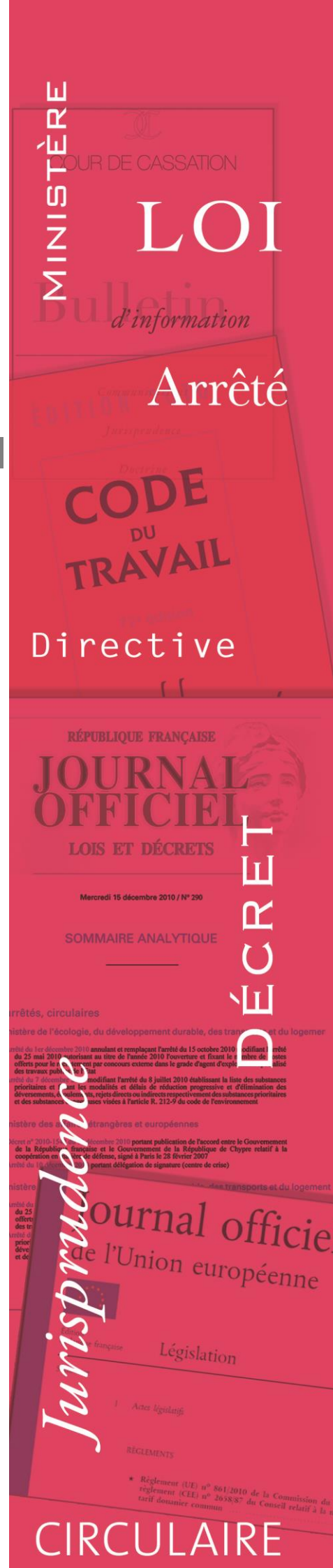
La Cour de cassation publie son rapport annuel 2023

Page 19

Jurisprudence

La Cour de cassation rappelle que la tolérance antérieure de l'employeur face aux agissements sexistes ne fait pas obstacle à un licenciement

Page 21



Sommaire

Focus.....	3
Textes officiels Santé, sécurité au travail.....	9
Prévention - Généralités.....	9
Organisation - Santé au travail	11
Risques biologiques et chimiques	12
Risques physiques et mécaniques	154
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	16
Environnement	16
Vient de paraître	17
Publications juridiques INRS.....	17
Adaptations envisageables en matière d'aération et de ventilation des locaux dans un contexte de sobriété énergétique.....	18
Rapport annuel 2023. Cour de cassation.....	19
Jurisprudence.....	21
Agissements sexistes : la tolérance antérieure de l'employeur ne fait pas obstacle à un licenciement pour faute	21
Agression physique : Obligation de sécurité de l'employeur en cas d'alerte du salarié.....	22

Les dispositifs permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle à la disposition de l'employeur, du service de prévention en santé au travail et de l'Assurance Maladie

Circulaire du 20 septembre 2024, de l'Assurance Maladie, CIR-27/2024

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a opéré une réforme substantielle de la santé au travail. Elle visait à renforcer la prévention au sein des entreprises et à décloisonner santé au travail et santé publique, dans l'objectif notamment de garantir le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur carrière professionnelle.

Motivées par des enjeux sociaux majeurs (vieillesse des travailleurs, allongement des carrières, augmentation des maladies chroniques évolutives et des personnes ayant accumulé des pénibilités professionnelles), ces évolutions ont eu des répercussions d'une part sur les services de prévention et de santé au travail (SPST), qui ont vu leurs missions s'élargir avec notamment la participation à des objectifs de santé publique, et d'autre part sur l'Assurance Maladie, qui est désormais considéré comme un acteur essentiel de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Cette problématique de la désinsertion professionnelle, touche aussi bien des salariés en arrêt de travail ou reconnus inaptes que des salariés risquant d'être exclus de l'emploi en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

En application de ces nouvelles dispositions, une circulaire du 20 septembre 2024 de l'Assurance Maladie décrit les lignes directrices de son offre de service de PDP renouvelée conformément à la loi du 2 août 2021.

Ce focus apporte un éclairage sur les différents dispositifs, à la main des employeurs, des SPST et de l'Assurance Maladie, permettant de préparer le retour à l'emploi des travailleurs en arrêt de travail ou de favoriser la formation de ceux dont l'état de santé risque de compromettre leur capacité à poursuivre leur activité.

L'accompagnement des salariés par l'employeur et le SPST

La loi n°2021-1018 et ses deux décrets d'application¹ ont instauré ou modifié plusieurs dispositifs destinés à favoriser le maintien en emploi de salariés en arrêt de travail ou reconnus inaptes ou encore, risquant d'être exclus de l'emploi en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

La visite de pré reprise

Lorsque le travailleur est en arrêt de travail, la visite de pré-reprise offre l'opportunité d'envisager, en amont de la reprise du travail, les aménagements éventuels qu'il conviendrait de mettre en place.

¹ Décrets n° 2022-372 et 2022-373 du 16 mars 2022

Cette visite médicale, qui concerne tous les travailleurs en arrêt de travail depuis plus de 30 jours, peut être organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance-maladie ou du médecin du travail².

Bien qu'elle ne soit pas obligatoire, l'employeur doit informer le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation d'une telle visite.

Au cours de la visite, le médecin du travail peut recommander des aménagements et des adaptations du poste de travail, ou encore formuler des préconisations de reclassement ou de formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle³.

Sauf si le salarié s'y oppose, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil de ces recommandations, afin que toutes les mesures puissent être mises en œuvre⁴. Ces recommandations doivent permettre à l'employeur d'anticiper la recherche de reclassement du salarié dont l'état ne lui permettra sans doute plus de reprendre son poste. Dans sa démarche, le médecin du travail peut s'appuyer sur le service social du travail de l'entreprise ou du SPST interentreprises (SPSTI)⁵.

Aucun avis d'inaptitude ne peut être délivré par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise⁶.

A noter : la visite de pré reprise ne doit pas être confondue avec la visite de reprise. En effet le salarié concerné par la pré-reprise ne bénéficiera pas nécessairement d'une visite de reprise. Cette dernière n'est obligatoire qu'à compter de 60 jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, 30 jours pour cause d'accident du travail et sans condition de durée en cas d'absence pour cause de maladie professionnelle et après un congé maternité⁷.

Le rendez-vous de liaison⁸

Créé par la loi du 2 août 2021, le rendez-vous de liaison implique directement l'employeur dans les problématiques de PDP, mais également les personnels des SPST qui peuvent y participer « en tant que de besoin » tel que le précise le Code du travail⁹.

Organisé par l'employeur à son initiative ou à celle du salarié pendant son arrêt de travail, ce rendez-vous s'adresse à tout salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail, continu ou discontinu, d'au moins 30 jours.

Le rendez-vous de liaison a pour objectifs de maintenir un lien entre salarié et employeur, pendant l'absence de ce dernier, et de lui délivrer diverses informations en rapport avec la PDP.

Bien que les personnels des SPST, et notamment le médecin du travail, puissent y participer en tant que de besoin, ce rendez-vous n'est pas une visite ou examen médical.

A noter : le rendez-vous de liaison reste facultatif puisque le salarié peut refuser d'y participer. Mais l'employeur doit le prévenir par tout moyen de son existence et de la possibilité de solliciter son organisation. Lorsqu'il est demandé ou accepté par le salarié, l'employeur doit lui proposer une date de rendez-vous (de préférence sous un délai de 15 jours¹⁰), en présentiel ou à distance.

² Article R. 4624-29 du Code du travail.

³ Articles L. 4624-2-4 et R. 4624-30 du Code du travail.

⁴ Article R. 4624-30 du Code du travail.

⁵ Article R. 4624-30 et circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012.

⁶ Circulaire DGT n° 13, 9 novembre 2012.

⁷ Article R. 4624-31 du Code du travail.

⁸ Article L. 1226-1-3 du Code du travail.

⁹ Article R. 4624-33-1 du Code du travail.

¹⁰ *Délais indicatifs donnés par le ministère chargé du Travail: questions/réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021*

Au cours de cet échange, le médecin du travail ou le professionnel de santé peut notamment renseigner le salarié sur les outils mobilisables pour prévenir la désinsertion professionnelle tels que :

- des actions de formation, d'accompagnement et de conseil auxquelles la CPAM participe¹¹ ;
- l'existence d'une visite de pré-reprise prévue à l'article R. 4624-29 du Code du travail ;
- la possibilité de bénéficier de mesures d'aménagement de son poste et du temps de travail.

La cellule pluridisciplinaire de PDP¹²

Si, en pratique, les cellules de PDP existaient déjà dans certains SPST, la loi du 2 août 2021 a rendu obligatoire leur création au sein des SPSTI. Elles ont pour but, par une prise en charge pluridisciplinaire, de permettre à tout salarié présentant un risque de désinsertion professionnelle de conserver un emploi compatible avec son état de santé en recherchant des solutions personnalisées et de proximité, formalisées dans un plan de retour à l'emploi.

Ainsi, le SPSTI doit comprendre une cellule pluridisciplinaire de PDP chargée :

- de proposer des actions de sensibilisation ;
- d'identifier les situations individuelles ;
- de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ;
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP.

L'accompagnement des salariés par l'Assurance Maladie

L'Assurance Maladie est en charge des branches maladie et risques professionnels pour les assurés affiliés au régime général. Elle peut ainsi accompagner les assurés en risque de désinsertion professionnelle, dès lors que ceux-ci ont une activité professionnelle et que leur état de santé menace sa poursuite.

Elle n'a pas vocation à accompagner au titre de la PDP, les personnes qui ne seraient pas en arrêt de travail ou sans activité professionnelle. Ces derniers, s'ils rencontrent des difficultés sont orientés vers les partenaires dont la vocation est l'insertion professionnelle (France Travail, Cap Emploi,...).

Accompagnement individualisé des entreprises ou des assurés, en fonction du niveau de risque et de gravité

L'Assurance Maladie distingue 3 niveaux de PDP :

- **La prévention primaire** : qui consiste à agir, en amont de la problématique de santé ayant des conséquences sur la capacité à exercer une activité professionnelle, par des actions de long terme et collectives.
- **La prévention secondaire** : qui vise à agir à un stade précoce du risque de désinsertion professionnelle, sur l'apparition effective ou anticipée de signaux, liés par exemple à l'âge, au secteur d'activité des personnes concernées ou à leur exposition à certains risques. Elle consiste à mener des actions collectives et ciblées vers les entreprises pour combattre le risque professionnel à sa source et ainsi limiter l'absentéisme des salariés, avec pour objectif d'éviter les

¹¹ Telles que prévu à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale : convention de rééducation professionnelle et essai encadré.

¹² Article L. 4622-8-1 du Code du travail et instruction DGT/CNAM du 26 avril 2022 sur les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle.

accidents et arrêts de travail. Cette approche se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'actions, liés aux types de risques identifiés. Il est par ailleurs proposé différents types d'aides financières pour réduire l'exposition des salariés à des risques fréquents et importants.

Sur ces deux aspects (prévention primaire et secondaire), l'Assurance Maladie agit, d'une part, en diffusant la documentation de l'INRS et du site Ameli notamment, et d'autre part en menant des actions ciblées organisées par la Direction des Risques Professionnels, en tant que direction pilote de la Branche AT-MP.

- **La prévention tertiaire** : qui vise à agir sur les complications liées à l'état de santé et qui se traduisent par des arrêts de travail longs ou répétitifs. Il s'agit alors de limiter les risques d'aggravation de la situation, en prenant en charge les assurés identifiés, le plus précocement possible, en leur proposant un accompagnement personnalisé, concourant à leur maintien en emploi sur leur ancien poste de travail, sur un nouveau poste ou à leur reclassement professionnel.

Sur ce dernier aspect, l'Assurance Maladie agit à travers l'offre de service mise en œuvre par les services administratifs des Caisses, le service médical et le service social qui accompagnent les assurés, en collaboration avec les acteurs de la remobilisation et de la compensation et en lien, dès que possible, avec les SPST et les employeurs.

L'Assurance Maladie a également créé une nomenclature permettant de mieux cibler les assurés en risque de désinsertion professionnelle par niveau de risque et de gravité, ce qui lui permet de construire une offre individualisée et adaptée. En complément de cet accompagnement personnalisé, l'assuré peut participer à des actions collectives, organisées et animées par le service social de l'Assurance Maladie et/ou ses partenaires.

Accompagnement des personnes les plus exposées au risque de désinsertion professionnelle dans la construction d'un nouveau parcours professionnel

Outre le versement des indemnités journalières compensant la perte de revenus des assurés qui ont dû réduire leur activité professionnelle en raison de leur état de santé, et la prise en charge de soins, les Caisses (Cpam, CGSS, CSSM) jouent un rôle essentiel dans la détection de situations d'assurés en risque de désinsertion professionnelle. La circulaire précise ainsi le rôle des différents services.

Le service médical de l'Assurance Maladie va notamment intervenir dans le cadre de la détection des assurés en risque de désinsertion professionnelle et de la validation de la cohérence des mesures envisagées avec l'état de santé de l'assuré et la durée prévisible de son arrêt de travail.

Le service social, pour sa part, va coordonner les parcours des assurés pris en charge par l'Assurance Maladie au titre de la PDP et réaliser des évaluations sociales globales pour la mise en œuvre de certains dispositifs (essais encadrés et conventions de rééducation professionnelle en entreprise). Au-delà de l'accompagnement individuel qu'il propose aux assurés en risque de désinsertion professionnelle, le service social interagit avec divers acteurs mobilisés sur la PDP (SPST, partenaires de la remobilisation et de la compensation, autres organismes de la sécurité sociale...) et organise ou contribue à des actions ciblées au bénéfice des assurés.

Dans le cadre de la gestion du risque, la circulaire rappelle par ailleurs que l'Assurance Maladie procède:

- A l'examen systématique des demandes de mise en œuvre d'essais encadrés ou de convention de rééducation professionnelle en entreprise (expliqués ci-après).
- Au versement de prestations financières durant l'arrêt complet de l'assuré, au remboursement des soins et au financement du temps partiel thérapeutique ou de la reprise de travail léger, qui permettent de compenser la perte de revenus due à l'arrêt de l'activité durant le rétablissement ou la consolidation de l'état de santé de l'assuré.

- A la sensibilisation des acteurs qui contribuent à la détection et à l'orientation de situations d'assuré, afin de faciliter la collaboration entre les différents professionnels de santé et la prise en charge précoce et coordonnée par les différents partenaires institutionnels.

Les dispositifs financés par l'Assurance Maladie

- o *L'essai encadré*¹³

Le dispositif de l'essai encadré permet de faciliter la remobilisation d'un salarié en arrêt de travail sur un poste compatible avec son état de santé.

Tout salarié relevant du régime général (y compris les apprentis, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle) et en arrêt de travail peut bénéficier d'un essai encadré sur un poste de travail adapté à ses restrictions médicales. Ce dispositif lui offre la possibilité de tester sa capacité à reprendre son ancien poste ou un nouveau poste, avec ou sans aménagement, voire de préparer une reconversion professionnelle.

L'essai peut être effectué aussi bien dans l'entreprise du salarié que dans une autre entreprise, si le projet de reclassement le justifie ou que le poste ou les aménagements à tester n'existent pas dans l'entreprise d'origine.

Le dispositif est en principe mobilisé à la demande du salarié après une évaluation globale de sa situation par le service social de l'Assurance Maladie, avec l'accord des différents médecins concernés (médecin traitant, médecin conseil et médecin du travail assurant le suivi du salarié). Il peut aussi être proposé par les SPST, le service social de l'Assurance Maladie ou par un organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées.

D'une durée maximale de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnable, il est renouvelable une fois dans la limite de 28 jours. Durant cet essai, le salarié est accompagné par un tuteur désigné par l'employeur de l'entreprise d'accueil et continue de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'entreprise dans laquelle l'essai encadré est réalisé ne verse pas de rémunération à ce titre.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise¹⁴

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) est un dispositif proposé par l'Assurance Maladie visant à faciliter le retour à l'emploi d'un salarié qui ne peut pas ou risque de ne pas pouvoir reprendre son activité à l'issue d'un arrêt de travail.

Initialement réservé aux salariés en situation de handicap, la CRPE s'adresse désormais aux salariés déclarés inaptes par la médecine du travail ou pour lesquels, lors de la visite de pré-reprise, a été identifié un risque d'inaptitude. L'accès à ce dispositif se fait à la demande de l'assuré, après l'accord du médecin traitant/prescripteur et la validation de sa caisse d'Assurance Maladie.

À noter : la CRPE peut être proposée avant la fin de l'arrêt de travail par le service social de l'Assurance Maladie, les SPST ou encore par les organismes spécialisés dans le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

¹³ Décret n 2022-373 du 16 mars 2022 règles applicables à l'Essai Encadré, ayant donné lieu à la circulaire Cnam 30-2022 : Essai Encadré. Articles D. 323-6 à D. 323-6-7 du Code de la sécurité sociale

¹⁴ Décret n 2022-372 du 16 mars 2022 : règles applicables à la Convention de Rééducation en Entreprise (CRPE), ayant donné lieu à la circulaire Cnam 35-2022 : CRPE

La CRPE est conclue entre le salarié, l'entreprise (qui peut être l'employeur habituel ou une entreprise d'accueil) et la caisse d'affiliation de l'assuré pour une durée maximale de 18 mois, déterminée en tenant compte le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place. Les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle doivent également être déterminées dans la convention.

L'objectif est de réaccoutumer le bénéficiaire à son poste, ou de le former à un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise via des formations pratiques tutorées dispensées en leur sein ou par des organismes extérieurs.

A la fin de la CRPE, le bénéficiaire peut réintégrer son entreprise d'origine à son poste ou à un autre poste équivalent¹⁵, ou alors être recruté par l'entreprise d'accueil.

Dans la mesure où la conclusion d'une CRPE n'entraîne ni suspension, ni rupture du contrat de travail, le salarié est rémunéré pendant toute la durée de sa mise en œuvre.

La prise en charge du salaire est alors partagée entre l'Assurance Maladie et l'employeur de sorte que :

- L'Assurance Maladie verse au salarié concerné des indemnités journalières dont le montant est égal à celles perçues pendant l'arrêt de travail précédent la signature de la convention ;
- L'employeur complète les indemnités journalières versées de façon à ce que la rémunération perçue par le salarié ne soit pas inférieure au salaire qu'il recevait avant l'arrêt de travail précédent la mise en place de la CRPE.

Dans le cadre d'une mise à disposition du salarié à une autre entreprise, l'employeur du salarié doit facturer à cette dernière la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge.

¹⁵ En général, il s'agit d'un poste qui nécessite des compétences et des qualifications similaires à celles du poste précédemment occupé par le bénéficiaire de la convention

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

Tarifification

Circulaire CNAM/DRP CIR-18/2024 du 4 juillet 2024 concernant la Convention Nationale d'Objectifs (CNO) spécifique aux activités de boulangerie, pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glaces artisanales.

Caisse nationale d'assurance maladie (www.circulaires.ameli.fr – 21 p.)

Cette circulaire diffuse le texte de la CNO propre aux activités de boulangerie, pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glaces artisanales. Elle a été signée le 2 juillet 2024 et est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont de réduire les risques liés :

- aux manutentions et déplacements ;
- à l'accueil du public et aux manipulations d'argent ;
- aux pulvérulents (farine, sucre, ...).

Les mesures prioritaires à retenir afin d'atteindre ces objectifs sont notamment :

- de prévoir l'intervention d'un ergonome ;
- la mise en œuvre de moyens de manutentions ;
- le respect de la norme NFX 35-109 afin de réduire les déplacements et les postures contraignantes dans le cadre du réaménagement des locaux et implantations de nouveaux matériels ;
- l'aménagement des locaux et équipements permettant de réduire les risques d'agression.

Circulaire CNAM/DRP CIR-21/2024 du 15 juillet 2024 concernant la Convention Nationale d'Objectifs (CNO) spécifique aux activités du négoce de matériaux de construction.

Caisse nationale d'assurance maladie (www.circulaires.ameli.fr – 13 p.)

Cette circulaire diffuse le texte de la CNO propre aux activités du négoce de matériaux de construction. Elle a été signée le 20 juin 2024 et est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

- les objectifs de prévention retenus par la convention sont :
- l'amélioration de la culture de prévention dans l'entreprise et au niveau de la branche professionnelle ;
- la prévention des risques liés aux manutentions ;
- la prévention des risques de chutes et d'écrasement.

Les mesures prioritaires à retenir afin d'atteindre ces objectifs portent notamment sur des investissements dans :

- le recours au conseil et aux études ergonomiques ;
- les équipements de sécurisation du camion de livraison permettant le chargement, le déchargement, l'arrimage en sécurité des matériaux transportés et montée/descente en sécurité du camion (caméras de recul, ridelles, plateaux adaptés, accessoires de sanglage ergonomique, échelle d'accès au plateau, ...) ;
- les équipements de sécurité annexes aux engins de manutentions (portillons de sécurité pour les chariots élévateurs, avertisseurs sonores et lumineux ; écarteurs de fourches automatique, aide au gerbage, caméra de recul, ...)
- les aides à la manutention manuelle ;
- l'amélioration de la circulation des personnes, les engins et véhicules sur site (fléchage, panneautage, balisage, éclairage, réfection des sols, limiteurs de vitesse, rampes, ...) ;
- la sécurisation des racks cantilevers et équipements de stockage ;
- la prévention du risque chimique (poussières de bois, silice).

ÉVALUATION DES RISQUES

Rectificatif à la directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937 et le règlement (UE) 2023/2859.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 13 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Note de service DGER/SDPFE/2024-502 du 06/09/2024 relative aux modalités de délivrance de l'attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) aux apprenants de certains diplômes de l'enseignement agricole.

Ministère chargé de l'Agriculture, Bulletin officiel de l'Agriculture n°37 - 13 p.

Cette note de service rappelle le cadre réglementaire du dispositif de l'attestation à la conduite en sécurité valant CACES. Elle liste en annexe les diplômes pouvant donner lieu à une attestation valant CACES et les catégories de CACES concernés pour chaque diplôme.

Organisation - Santé au travail

SPST

Instruction n° DGT/CT1/CNAM/DRP/2024/132 du 12 juillet 2024 relative aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel Travail n°2024/8 du 30 août 2024, pp. 49-84.

Cette instruction rappelle le rôle du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et l'apport de la démarche de contractualisation. Elle précise les éléments structurants relatifs à son élaboration, son contenu, au suivi des actions et à ses modalités d'animation régionale, et rappelle que le CPOM, l'agrément et le projet pluriannuel de service sont des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail et doivent s'articuler au mieux.

Projet pluriannuel de service

Chaque SPSTI doit se doter d'un projet de service pluriannuel élaboré par la commission médicotechnique (CMT). Il détaille les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du CPOM. Il est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

Bien que le Code du travail ne prévoit pas de durée pour ce projet de service, il est recommandé de fixer une durée maximale en essayant de l'articuler au mieux avec celle du CPOM et de l'agrément. Le CPOM étant conclu en général a posteriori de la mise en place du projet de service pluriannuel, il serait intéressant que ce dernier puisse anticiper et prévoir, lors de ses mises à jour à venir, les priorités et attentes du CPOM qui pourraient faire l'objet de la contractualisation.

Agrément

L'agrément assure la conformité du fonctionnement du SPSTI avec les dispositions du Code du travail. Il est délivré par la DREETS sur avis du médecin inspecteur du travail pour une durée de 5 ans. Les articles D. 4622-49 à D. 4622-49-2 du Code du travail définissent un cahier des charges national de l'agrément qui prévoit notamment l'obligation, pour le SPSTI, de signer un CPOM.

CPOM

En amont de sa conclusion, chaque CPOM doit faire l'objet d'une consultation du Comité régional de prévention et de santé au travail (CPRST) ainsi que de l'agence régionale de santé (ARS).

Il est conclu pour une période maximale de 5 ans entre le SPSTI, la DREETS et la Caisse régionale. L'instruction apporte des précisions relatives à son contenu, son objectif, son élaboration, sa mise en œuvre et son suivi.

Il définit les actions visant à :

- mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel ;
- améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
- promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;
- mutualiser y compris entre les SPST des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Afin de favoriser l'homogénéité et de faciliter les comparaisons, le suivi et les remontés d'information, des repères pour le contenu du CPOM sont précisés : le contexte dans lequel il s'inscrit ; les priorités

communes définies conjointement par le SPSTI contractant, la DREETS et la Caisse ; les priorités communes en programme d'actions.

Des indicateurs de suivi quantitatifs sont établis entre les parties prenantes, de manière à permettre l'évaluation des actions menées dans le cadre du CPOM.

Enfin, cette circulaire contient plusieurs annexes :

- un CPOM type ;
- un rappel des apports pouvant être mobilisés par chacun des acteurs dans le cadre des CPOM ;
- des modèles de fiches actions (prévention de la désinsertion professionnelle ; prévention des risques psychosociaux ; prévention des chutes ; risques chimiques ; troubles musculo-squelettiques ; risque routier professionnel ; canicule) ;
- un tableau de suivi annuel ;
- un modèle de protocole de partenariat entre la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et le SPSTI.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

Décision d'exécution (UE) 2024/2402 de la Commission du 12 septembre 2024 relative au non-renouvellement de l'approbation du fluorure de sulfuryle en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 13 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

L'approbation du fluorure de sulfuryle en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18 n'est pas renouvelée.

Décision d'exécution (UE) 2024/2401 de la Commission du 12 septembre 2024 portant abrogation de la décision d'exécution (UE) 2023/2101 reportant la date d'expiration de l'approbation du fluorure de sulfuryle en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 13 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La décision d'exécution (UE) 2024/2402 (ci-dessus) n'ayant pas renouvelé l'approbation du fluorure de sulfuryle en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 8 et 18, cette décision abroge la décision d'exécution (UE) 2023/2101 dont l'objet était de reporter l'utilisation de cette substance.

Décision d'exécution (UE) 2024/2410 de la Commission du 13 septembre 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation du dinotéfurane en vue de son utilisation dans les produits

biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 16 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du dinotéfurane en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18 est reportée au 30 novembre 2025.

Décision d'exécution (UE) 2024/2411 de la Commission du 13 septembre 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation du chlorure de didécyl diméthylammonium en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 16 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du chlorure de didécyl diméthylammonium en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8 est reportée au 31 juillet 2027.

Décision d'exécution (UE) 2024/2416 de la Commission du 13 septembre 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation du pyriproxifène en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 16 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du pyriproxifène en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18 est reportée au 31 juillet 2027.

Décision d'exécution (UE) 2024/2417 de la Commission du 13 septembre 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation du chlorure d'alkyl(C12-C16) diméthylbenzylammonium en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 16 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du chlorure d'alkyl(C12-C16) diméthylbenzylammonium en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8 est reportée au 31 juillet 2027.

Décision d'exécution (UE) 2024/2421 de la Commission du 13 septembre 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation du formaldéhyde en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 2 et 3, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 16 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du formaldéhyde en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 2 et 3 est reportée au 31 juillet 2027.

Décision d'exécution (UE) 2024/2460 de la Commission du 16 septembre 2024 reportant la date d'expiration de l'approbation de la métofluthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 17 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation de la métofluthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18 est reportée au 30 avril 2026.

Etiquetage

Règlement délégué (UE) 2024/2564 de la Commission du 19 juin 2024 modifiant le règlement (CE) n°1272/2008 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la classification et l'étiquetage harmonisés de certaines substances.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 30 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 20 p.).

Le règlement (CE) n°1272/2008 (tableau 3, annexe VI, partie 3) contient la liste des classifications et étiquetages harmonisés des substances dangereuses.

Des propositions visant à instaurer une classification et un étiquetage harmonisés de certaines substances, ainsi qu'à actualiser ou supprimer la classification et l'étiquetage harmonisés de certaines autres substances ont été soumises à l'Agence européenne des produits chimiques.

Le comité d'évaluation des risques (CER) de l'Agence, après avoir tenu compte des observations transmises par les parties concernées, a adopté plusieurs avis.

Eu égard à ces avis, la Commission estime qu'il y a lieu d'instaurer, d'actualiser ou de supprimer la classification et l'étiquetage harmonisés des substances concernées sur la base de l'évaluation effectuée dans ces avis et des évaluations ultérieures.

Dès lors, ce règlement modifie l'annexe VI du règlement (CE) n°1272/2008.

Reach

Règlement (UE) 2024/2462 de la Commission du 19 septembre 2024 modifiant l'annexe XVII du règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'acide undécafluorohexanoïque (PFHxA), ses sels et les substances apparentées au PFHxA.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 20 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 7 p.).

Ce règlement modifie l'annexe XVII du règlement n°1907/2006 « Reach » en ajoutant l'entrée n°79 concernant l'acide undécafluorohexanoïque (PFHxA), ses sels et les substances apparentées au PFHxA.

Risques mécaniques et physiques

PROTECTION INDIVIDUELLE

Avis retirant l'avis publié par le ministère du travail en 2016 relatif aux fabricants, distributeurs et utilisateurs d'équipements de protection individuelle destinés à protéger des produits phytopharmaceutiques.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 20 septembre 2024, texte n°44. (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

L'avis publié en 2016 avait pour objet de préciser les modalités permettant de s'assurer que les combinaisons destinées à protéger des produits pharmaceutiques, et portées par les utilisateurs, satisfaisaient aux exigences essentielles de santé et de sécurité européennes, alors définies par la directive

89/686/CEE relative à la conception et à la mise sur le marché d'équipements de protection individuelle (EPI).

La publication de la norme NF EN ISO 27065 : 2017 « Habillement de protection - Exigences de performance pour les vêtements de protection portés par les opérateurs appliquant des pesticides et pour les travailleurs de rentrée » en 2017 modifiée en 2019 par la norme NF EN ISO 27065/A1 a rendu cet avis obsolète.

L'avis de 2016 aux fabricants, distributeurs et utilisateurs d'équipements de protection individuelle destinés à protéger des produits phytopharmaceutiques est par conséquent retiré.

RISQUE MÉCANIQUE

Normes harmonisées

Décision d'exécution (UE) 2024/2408 de la Commission du 13 septembre 2024 modifiant la décision d'exécution (UE) 2023/1586 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux tables élévatrices, aux engins de terrassement, aux grues et aux blocs-portes motorisés pour piétons.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 16 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Cette décision modifie l'annexe I de la décision d'exécution (UE) 2023/1586 et publie 4 normes dont le respect confère aux machines une présomption de conformité avec les exigences essentielles correspondantes énoncées dans la législation d'harmonisation de l'Union.

Il s'agit des normes suivantes :

- EN 1570-1:2024 : Prescriptions de sécurité des tables élévatrices — Partie 1: Tables élévatrices desservant jusqu'à deux niveaux définis ;
- EN ISO 3164:2013 : Engins de terrassement — Étude en laboratoire des structures de protection — Spécifications pour le volume limite de déformation (ISO 3164:2013) EN ISO 3164:2013/A1:2024 ;
- EN 13557:2024 : Appareils de levage à charge suspendue — Commandes et postes de conduite ;
- EN 16005:2023+A1:2024 : Blocs-portes motorisés pour piétons — Sécurité d'utilisation — Exigences et méthodes d'essai.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

GAZ À EFFET DE SERRE FLUORÉS

Règlement d'exécution (UE) 2024/2174 de la Commission du 2 septembre 2024 portant modalités d'application du règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne le modèle des étiquettes de certains produits et équipements contenant des gaz à effet de serre fluorés, et abrogeant le règlement d'exécution (UE) 2015/2068 de la Commission.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 3 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 6 p.).

Règlement d'exécution (UE) 2024/2195 de la Commission du 4 septembre 2024 déterminant le format de présentation des déclarations de données visées à l'article 26 du règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil relatif aux gaz à effet de serre fluorés et abrogeant le règlement d'exécution (UE) n° 1191/2014 de la Commission.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 5 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 25 p.).

Règlement d'exécution (UE) 2024/2215 de la Commission du 6 septembre 2024 établissant, conformément au règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil, des prescriptions minimales pour la délivrance de certificats aux personnes physiques et morales et les conditions applicables à la reconnaissance mutuelle de ces certificats, en ce qui concerne les équipements fixes de réfrigération, de climatisation et de pompes à chaleur, les cycles organiques de Rankine et les unités de réfrigération des camions frigorifiques, des remorques frigorifiques, des véhicules utilitaires légers frigorifiques, des conteneurs intermodaux et des wagons frigorifiques contenant des gaz à effet de serre fluorés ou leurs solutions de substitution, et abrogeant le règlement d'exécution (UE) 2015/2067 de la Commission.

Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 9 septembre 2024 (www.eur-lex.europa.eu – 19 p.).

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

- ❖ **« Pénibilité » et traçabilité des expositions : fiches, attestations... Le point sur les documents créés, maintenus ou supprimés**

Mise au point parue dans la revue *Références en santé au travail (RST)* - N. Felicie, TP 56, septembre 2024, pp. 73-81. Mise en ligne sur www.rst-sante-travail.fr

Le dispositif spécifique de prévention et de compensation des expositions à certains risques professionnels, ancien « dispositif pénibilité », prévoyait notamment la création de la « fiche pénibilité » qui a eu un impact sur les documents préexistants. Puis, ce document a rapidement été supprimé et les expositions aux « facteurs de pénibilité » font désormais uniquement l'objet d'une déclaration dématérialisée (quatre facteurs ne sont plus concernés). Par la suite, l'état des lieux des expositions a été créé dans le cadre du suivi post-professionnel ou post-exposition et vise les expositions aux « facteurs de pénibilité ». Récemment, une nouvelle obligation en matière de traçabilité a été introduite dans le Code du travail, dont le lien avec ces différents changements mérite d'être souligné.

Cet article revient sur ces évolutions en détaillant le statut de ces outils de traçabilité.

- ❖ **Les enjeux de l'arrivée de nouveaux acteurs sur le terrain de la prévention des risques professionnels. Retours d'un atelier de recherche.**

Article « Pratiques et métiers » paru dans la revue *Références en santé au travail (RST)* – J. Shettle, B. Delecroix, TM 82, septembre 2024, pp. 33-37. Mise en ligne sur www.rst-sante-travail.fr

La prévention des risques professionnels a fait l'objet de réformes récentes visant à la renforcer et à décloisonner la santé publique et la santé au travail, dans l'objectif, notamment, de garantir le maintien dans l'emploi.

De nouveaux acteurs ont ainsi émergé sur le terrain de la prévention des risques professionnels : les Organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM), dont les mutuelles.

Un atelier d'échanges et de réflexions, organisé à l'INRS dans le cadre d'un projet de recherche intitulé « l'employabilité sanitaire en questions et en action » porté par des professeurs de droit, a permis de réfléchir à leur rôle dans la prise en compte de la santé au travail, à l'environnement juridique dans lequel s'inscrivent les offres de ces organismes, ainsi qu'au risque de confusion que les employeurs pourraient connaître par la présence simultanée des OCAM et des acteurs traditionnels de la santé et la sécurité au travail dans l'entreprise.

ADAPTATIONS ENVISAGEABLES EN MATIERE D'AERATION ET DE VENTILATION DES LOCAUX DANS UN CONTEXTE DE SOBRIETE ENERGETIQUE

Avis du Haut conseil de la santé publique – Août 2024 – 21 pages.

La Direction générale de la santé (DGS) et la Direction générale du travail (DGT) ont sollicité, par une saisine du 28 avril 2023, l'avis du Haut conseil de la santé publique (HCSP) sur l'hygiène, l'aération et la ventilation des locaux, dans un contexte de sobriété énergétique, de changement climatique et d'évolution de la situation sanitaire.

Cette saisine demandait notamment au HCSP d'indiquer quelles recommandations relatives à l'aération, la ventilation, l'hygiène et l'usage des locaux, issues de la période pandémique restaient d'actualité en toutes circonstances. Pour répondre à cette première question, un premier avis relatif à l'aération, à la ventilation, à l'hygiène et à l'usage des locaux pour prévenir les risques infectieux en situation épidémique exceptionnelle avait été mis en ligne en début d'année.

Ce deuxième avis vise à statuer sur les adaptations, notamment en matière d'aération et de ventilation (arrêts ponctuels ou partiels de systèmes de ventilation, optimisation des températures, recyclage d'air...) qui pourraient être envisagées dans un contexte de sobriété énergétique, tout en préservant le confort, la santé et l'hygiène des occupants et des usagers. Ceci en prenant en compte l'usage des locaux (et de la réponse à la première question). Il concerne principalement les établissements recevant du public (ERP) et les locaux à usage professionnel (en excluant notamment les locaux à pollution spécifique).

A cet égard, le HCSP préconise notamment :

- D'intervenir en amont afin de réduire au maximum les émissions de polluants dans les locaux (exemples : privilégier les meubles peu émissifs ; identifier et traiter les zones d'humidité...);
- D'adopter une approche globale de la qualité des environnements intérieurs (QEI) permettant de s'assurer que les apports d'air neuf sont suffisants pour que les concentrations en polluants ne dépassent pas les valeurs réglementaires, guides ou repères ;
- D'harmoniser, en période d'occupation, des débits de ventilation prévus par le Code du travail et le Règlement Sanitaire Départemental Type avec ceux préconisés par la méthode 1 de la norme NF EN 16798-1 ;
- De vérifier régulièrement la qualité de l'air intérieur et/ou les apports d'air neuf dans les pièces en conditions normales d'utilisation, lorsque l'apport d'air neuf se fait par ventilation naturelle, hybride ou par aération ;
- D'utiliser une stratégie de modulation de la ventilation, sans mise à l'arrêt en période d'inoccupation, en suivant les recommandations de la norme NF EN 16798-1.

Un dernier avis est attendu afin de formuler des recommandations en vue de la refonte du titre III des règlements sanitaires départementaux (qui concernent les dispositions applicables aux bâtiments autres que ceux à usage d'habitation et assimilés).

RAPPORT ANNUEL 2023. COUR DE CASSATION

La documentation française – 371 pages.

Le rapport annuel 2023 de la Cour de cassation a été mis en ligne en septembre 2024.

- Comme chaque année, une partie de ce rapport est dédié aux suggestions de modifications législatives ou réglementaires proposées par les chambres de la Cour de cassation.

Concernant le droit du travail, les juges de la chambre sociale de la Cour de cassation préconisent une abrogation des dispositions du Code du travail relatif à l'allaitement d'un enfant sur le lieu de travail, estimant que celles-ci ne sont plus adaptées aux temps actuels.

Les modalités d'allaitement en direct d'un enfant sur le lieu de travail, et en particulier la mise en place d'un local dédié à l'allaitement posent en effet des difficultés notamment pour les entreprises de moins de 100 salariées. De plus, s'agissant de la rémunération des pauses dédiées à l'allaitement, une évolution du droit est souhaitée au regard notamment de la Charte sociale européenne (ratifiée par la France). En droit français, ces pauses ne sont actuellement pas assimilées à du temps de travail, or la Charte sociale européenne prévoit que celles-ci doivent en principe intervenir pendant le temps de travail et par conséquent être considérées comme des heures de travail rémunérées.

Les autres suggestions de modifications législatives ou réglementaires pouvant intéresser la santé et la sécurité au travail concernent :

- La modification des dispositions de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale qui, telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel, ne permettent pas une indemnisation intégrale des victimes d'accidents du travail dus à la faute inexcusable de leur employeur.
 - L'introduction de dispositions réglementaires spécifiques dans le Code du travail, organisant les modalités de contestation de la désignation des représentants de proximité (si dans un arrêt du 1^{er} février 2023, la Cour de cassation a jugé que la contestation de leur désignation devait être présentée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, aucun texte n'organise spécialement la procédure applicable).
- Une autre partie de ce rapport permet de revenir et d'analyser les principaux arrêts et avis ayant été rendus, tout au long de l'année, par les différentes chambres de la Cour.

Ainsi, parmi les décisions les plus marquantes de l'année 2023 intervenues en matière de droit du travail, le rapport revient sur un arrêt rendu le 8 février 2023 et qui concernait la mise en jeu de la responsabilité d'une entreprise utilisatrice lors de travaux réalisés dans son établissement par une entreprise extérieure.

Dans cet arrêt important, la chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu que le salarié de l'employeur sous-traitant pouvait demander réparation à l'entreprise utilisatrice du préjudice d'anxiété dont il souffrait suite à son exposition à l'amiante dans ses locaux. Elle affirme que la responsabilité civile de l'entreprise utilisatrice peut être recherchée sur le fondement de l'article 1240 du Code civil, qui prévoit qu'il appartient à celui par la faute duquel est arrivé un dommage, de le réparer.

Il est nécessaire pour cela :

- d'établir des manquements de l'entreprise utilisatrice aux obligations mises à sa charge par le Code du travail dans le cadre de son obligation de coordination des mesures de prévention mises en œuvre tant par elle-même que par les entreprises intervenant dans son établissement ;
- et qu'il existe un lien de causalité entre ces manquements et le préjudice d'anxiété subi par le salarié.

Dans les faits de l'espèce, aucun plan de prévention des risques n'avait été établi pendant de longues années. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que la responsabilité de l'entreprise sous-traitante au titre de son obligation de sécurité ait été retenue.

- Enfin, le rapport présente l'activité juridictionnelle et extra-juridictionnelle de la Cour de cassation pour l'année 2023, ainsi que celle des juridictions et commissions instituées auprès d'elle.

Il rappelle que le décret n° 2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives a confié à la Cour de cassation la responsabilité de la mise à la disposition du public, sous forme électronique, des décisions de justice rendues par les juridictions judiciaires.

Sur le site internet de la Cour de cassation, la base Judilibre est une base de données ouverte alimentée par les décisions rendues publiquement par la Cour de cassation éventuellement enrichies et pseudonymisées. Depuis le 30 avril 2022, les décisions civiles, sociales et commerciales des cours d'appel y sont disponibles. Le moteur de recherche Judilibre offre de nombreuses fonctionnalités qui permettent d'optimiser et d'organiser les recherches juridiques. Il est ainsi possible d'effectuer des recherches par mots clés sur l'ensemble de la base de données ou de limiter sa recherche à certaines juridictions, à des chambres de la Cour de cassation, voire à certaines parties d'une décision. Par ailleurs, les décisions sont parfois enrichies de nombreux éléments, notamment les travaux préparatoires pour certains arrêts de la Cour de cassation, des liens hypertextes vers les textes de loi appliqués ou encore vers les décisions antérieures.

Les années 2024 et 2025 seront consacrées à la poursuite de la mise en open data des décisions des tribunaux judiciaires mais aussi des décisions des tribunaux de commerce, des conseils de prud'hommes ou des décisions pénales.

Par ailleurs, un projet de recherche sur l'intelligence artificielle ambitionne à terme d'aider à identifier les divergences de jurisprudence. Cet objectif a nécessité dans un premier temps de se concentrer sur la recherche de similarités de jurisprudence et pourra aboutir à la génération automatique de résumés de documents légaux.

AGISSEMENTS SEXISTES : LA TOLÉRANCE ANTÉRIEURE DE L'EMPLOYEUR NE FAIT PAS OBSTACLE A UN LICENCIEMENT POUR FAUTE

Cour de cassation, chambre sociale, 12 juin 2024, pourvoi n°23-14.292

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Le 1^{er} septembre 2016, un salarié engagé depuis 1993 en tant que technicien supérieur fait l'objet d'une mise à pied conservatoire et est convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.

Le 11 octobre 2016, le salarié est licencié pour faute simple, son employeur lui reprochant des propos inappropriés à connotation sexuelle tenus, en particulier à l'égard de certaines de ses collègues de sexe féminin.

Contestant son licenciement, il saisit le conseil des prud'hommes, lequel le déboute de l'ensemble de ses demandes.

La cour d'appel infirme le jugement de 1^{ère} instance et fait droit aux demandes du salarié.

Elle estime que, bien que le salarié ait tenu, auprès de certains collègues de travail, des propos à connotation sexuelle, insultants, humiliants et dégradants à l'encontre de deux autres collègues de sexe féminin, celui-ci avait déjà tenu, par le passé, des propos similaires. A l'époque, sa hiérarchie en était informée mais ne l'avait pas sanctionné. La cour d'appel estime donc que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où aucune sanction antérieure n'ayant été prononcée pour des faits similaires, alors que l'employeur en avait connaissance.

L'employeur se pourvoit alors en cassation.

A l'appui de sa demande, il soutient que les propos à connotation sexuelle, sexistes, insultants, humiliants et dégradants tenus par le salarié constituaient une faute justifiant le licenciement. De plus, étant tenu à une obligation de garantir la sécurité et la santé de ses salariés, il devait prendre toutes les dispositions nécessaires afin de faire cesser notamment les agissements sexistes. Enfin, il estime que, l'absence de réaction ou de sanction prise à l'encontre du salarié alors qu'il avait déjà eu connaissance de propos inappropriés, ne faisait pas obstacle à une mesure de licenciement à l'avenir.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel en se fondant sur les articles L. 1142-2-1, L. 1232-1, L. 1235-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

La Cour rappelle :

- que nul ne doit subir d'agissement sexiste ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement de travail intimidant ou hostile ;
- mais également que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés et doit prendre les mesures nécessaires pour les protéger.

dans la mesure où le salarié avait répété ses propos à connotation sexuelle, la Cour retient qu'il s'agit d'un comportement fautif et constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant ainsi le licenciement de l'employeur.

AGRESSION PHYSIQUE : OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR EN CAS D'ALERTE DU SALARIÉ

Cour de cassation (Chambre sociale) 3 juillet 2024, pourvoi n° 23-10.947

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

En 2017, une salariée a adressé deux courriers à son employeur pour signaler une agression physique dont elle déclarait avoir été victime sur son lieu de travail. Un entretien a ensuite eu lieu à ce sujet, mais l'employeur n'y a donné aucune suite, estimant que la salariée n'apportait pas la preuve de la réalité de l'agression.

Par la suite, la salariée a été placée, à plusieurs reprises, en arrêt de travail. Son dernier arrêt, survenu après un malaise, a été reconnu comme un accident du travail et pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) au titre de la législation sur les risques professionnels.

Face à cette situation, elle a saisi le conseil de prud'hommes, demandant la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

En 2018, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à son poste, sans possibilité de reclassement, conduisant à son licenciement pour inaptitude.

Le 22 novembre 2022, la cour d'appel a rejeté sa demande de résiliation judiciaire, estimant qu'elle n'avait apporté aucune preuve démontrant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Les juges du fond ont considéré qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur de n'avoir pris aucune mesure pour faire cesser des agissements qui n'étaient ni prouvés par la salariée, ni reconnus.

La Cour de cassation casse l'arrêt, jugeant que la cour d'appel aurait dû vérifier si l'employeur avait pris les mesures nécessaires, et notamment mis en place des actions de prévention des risques psychosociaux, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de la salariée dans la mesure où celle-ci avait :

- Alerté à plusieurs reprises son employeur sur les difficultés rencontrées ;
- Été mise en arrêt de travail à deux reprises ;
- Invoqué un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont elle a été victime.

Cette décision permet ainsi de rappeler que lorsque le salarié invoque un manquement à l'obligation de sécurité, les juges doivent rechercher si l'employeur a bien mis en place des mesures de prévention, sans quoi il expose sa responsabilité au titre d'un manquement à son obligation de sécurité et de protection de la santé des travailleurs.



**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