
VEILLE REGLEMENTAIRE SECURITE

BULLETIN DE NOVEMBRE 2022

1	REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE	2
2	JURISPRUDENCE	4
3	DIVERS	7

Légende

 <i>Nouveau Texte</i>	 <i>Texte modifié</i>	 <i>Texte Abrogé</i>	 <i>Projet de texte</i>
--	--	---	--

1 REGLEMENTATION / LEGISLATION FRANÇAISE

1.1 Généralités

Services de santé au travail

Texte modifié	Code du travail - Articles R4624-10 à 4624-45-2 - Equipe pluridisciplinaire de santé au travail : Suivi individuel de l'état de santé du travailleur 
Texte modificateur	Décret 2022-1434 du 15 novembre 2022 (Lien vers le texte - JORF 0265 du 16 novembre 2022)
Champ d'application	Suivi individuel de l'état de santé du travailleur
Contenu de la modification	Cette section du code du travail est complétée par une sous-section 9 relative au dossier médical en santé au travail (DMST). Cette réforme a pour but de clarifier un certain nombre d'éléments liés : - aux modalités de constitution du DMST ; - à son contenu ; - aux différents accès possibles au dossier par les différents professionnels des SPST ; - à l'information du travailleur sur son droit d'opposition à l'accès à ses données ; - et aux modalités d'échanges d'informations entre professionnels de santé.
Texte modifié	Code du travail - Articles R4625-1 à D4625-22 - Suivi de l'état de santé de catégories particulières de travailleurs : Modalités applicables aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée et aux travailleurs temporaires 
Texte modificateur	Décret 2022-1434 du 15 novembre 2022 (Lien vers le texte - JORF 0265 du 16 novembre 2022)
Champ d'application	Catégories particulières de travailleurs
Contenu de la modification	A l'article R4625-16, les mots : « Le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail et les rapports d'activité du médecin du travail comportent » sont remplacés par les mots : « Le rapport annuel d'activité prévu à l'article D. 4622-54 comporte ».
Texte modifié	Code du travail - Articles D4622-14 à D4622-47-6 : Services de santé au travail interentreprises 
Texte modificateur	Décret 2022-1435 du 15 novembre 2022 (Lien vers le texte - JORF 0265 du 16 novembre 2022)
Champ d'application	Services de santé au travail interentreprises
Contenu de la modification	L'article D4622-21 est complété par trois alinéas ainsi rédigés : « Un service de prévention et de santé au travail interentreprises peut accepter l'adhésion d'une entreprise située dans la région où il dispose d'un agrément dès lors que les conditions suivantes sont réunies : « 1° L'adhésion de l'entreprise ne remet pas en cause la couverture effective des besoins en médecine du travail des secteurs pour lesquels le service est agréé ; « 2° Le service garantit un accès de proximité pour chaque travailleur dans les conditions prévues au d du 5° du I de l'article D. 4622-49-1. ».
Texte modifié	Code du travail - Articles D4622-48 à D4622-57 - Services de santé au travail : Dispositions communes 
Texte modificateur	Décret 2022-1435 du 15 novembre 2022 (Lien vers le texte - JORF 0265 du 16 novembre 2022)
Champ d'application	Services de santé au travail
Contenu de la modification	Les principales modifications apportées à cette section du code du travail à travers cette révision sont les suivantes : - Définition du cahier des charges national de l'agrément dont font l'objet des services de prévention et de santé au travail (SPST) ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Fixation des critères de délivrance et de renouvellement de l'agrément des SPST, ainsi que les conditions de retrait de cet agrément ou de révision de sa durée ; - Etablissement d'une liste des documents qui sont transmis aux entreprises adhérentes, au comité régional de prévention et de santé au travail et qui sont rendus publics ; - Précisions sur les modalités de transmission des données d'activité et de gestion des services de prévention et de santé au travail, aux autorités publiques.
Texte modifié	Code du travail - Articles D4625-23 à D4625-34 - Surveillance médicale des travailleurs éloignés 
Texte modificateur	Décret 2022-1435 du 15 novembre 2022 (Lien vers le texte - JORF 0265 du 16 novembre 2022)
Champ d'application	Travailleurs éloignés qui exercent habituellement leur contrat de travail en dehors de l'établissement qui les emploie, qu'ils soient itinérants ou non
Contenu de la modification	L'article D4625-31 est abrogé.

1.2 Produits et substances

Agents biologiques

Texte modifié	Code du travail - Articles R4421-1 à R4427-5 - Prévention des risques biologiques 
Texte modificateur	Décret 2022-1434 du 15 novembre 2022 (Lien vers le texte - JORF 0265 du 16 novembre 2022)
Champ d'application	Établissements dans lesquels la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques
Contenu de la modification	<p>L'article R4426-8 est remplacé par les dispositions suivantes : « Le dossier médical prévu à l'article L. 4624-8 est rempli, pour chaque travailleur susceptible d'être exposé à des agents biologiques pathogènes, conformément à l'article R. 4624-45-4. » ;</p> <p>Aussi, à l'article R4426-9 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « Le dossier médical est établi à la suite des examens et visites prévus à l'article R. 4426-7. » ; - Au deuxième alinéa, les mots : « Toutefois, lorsque » sont remplacés par le mot : « Lorsque » et le mot : « spécial » ainsi que les mots : « plus longue, » sont supprimés ; <p>Enfin, à l'article R4426-10, le mot : « spécial » est supprimé.</p>

1.3 Risques physiques

Rayonnements

Arrêté du 24 octobre 2022 relatif aux modalités et aux fréquences des vérifications des règles mises en place par le responsable d'une activité nucléaire	Lien vers le texte JORF 0254 du 01 novembre 2022 
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cet arrêté définit les modalités et les fréquences des vérifications des règles mises en place par le responsable d'une activité nucléaire lorsque l'activité relève d'un régime mentionné à l'article L. 1333-8 du code de la santé publique et qu'elle génère des effluents ou des déchets contaminés par des radionucléides ou susceptibles de l'être, y compris par activation. 	
Texte modifié	Code du travail - Articles R4451-1 à R4451-137 - Prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants 
Texte modificateur	Décret 2022-1434 du 15 novembre 2022 (Lien vers le texte - JORF 0265 du 16 novembre 2022)
Champ d'application	Travailleurs exposés aux rayonnements ionisants

Contenu de la modification	A l'article R4451-83, la référence : « R. 4624-26 » est remplacée par la référence : « L. 4624-8 ». Aussi, à l'article R4451-108, la référence : « R. 4624-12 » est remplacée par la référence : « L. 4624-8 ».
-----------------------------------	---

2 JURISPRUDENCE

2.1 Généralités

CSE

Précisions sur la mise à disposition du registre d'alerte santé publique et environnement	<u>Cass. civ. soc. 28 septembre 2022, n° 21-16.993</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans une entreprise dotée d'un seul CSE, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans chacun des magasins de la société. La tenue de ce registre au siège de l'entreprise suffit. ▪ Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur (article L.4133-2 du code du travail). Cette alerte est consignée sur un registre spécial, tenu sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE (articles D.4132-1 et D.4132-2 du code du travail). ▪ Mais où ce registre doit-il être mis en place lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements ? C'est à cette question que cet arrêt du 28 septembre 2022 répond pour la première fois. ▪ Plusieurs magasins mais un seul CSE ▪ Dans cette affaire, en sa qualité de membre du CSE, un salarié saisi la juridiction prud'homale selon la procédure accélérée au fond pour obtenir notamment la mise en place d'un registre du droit d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement au niveau de tous les magasins. ▪ Il est débouté par la cour d'appel au motif que l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place ce registre dans chacun de ses magasins, ceux-ci n'étant pas des entités légales indépendantes, ni des établissements distincts au sens du CSE. ▪ Un seul CSE, un seul registre ▪ La Cour de cassation donne raison aux juges du fond. Elle commence par constater que la société n'est dotée que d'un seul CSE et que le registre spécial est bien tenu au siège de l'entreprise, à la disposition des représentants du personnel. Elle en déduit que la société n'a pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte dans chacun des magasins de la société. ▪ Il semble se déduire de cette décision que si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, un registre doit alors être tenu dans chacun d'eux, à la disposition des représentants du personnel au CSE d'établissement. Faudrait-il alors mettre également en place un registre spécial au niveau du CSE central d'entreprise ? La Cour de cassation ne répond pas à cette question. ▪ ► Cette solution devrait d'après nous s'appliquer également au registre des dangers graves et imminents dans le cadre du droit d'alerte correspondant (articles L.4131-2 et D.4132-1 du code du travail), les mécanismes étant similaires. A noter à cet égard que la circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993 (BO ministère du travail, n° 93/10, 5 juin) prévoit, concernant ce registre, que "quand plusieurs comités distincts auront été créés, il sera établi un registre par comité". Cette circulaire est réputée abrogée mais il nous semble que la règle reste valable, d'autant qu'elle va dans le même sens que l'arrêt du 28 septembre 2022. <i>Source : Editions législatives.</i> 	

La mesure d'expertise prise par l'employeur n'empêche pas une expertise du CSE pour risque grave	<u>Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-25.703</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ a décision de l'employeur de confier à un cabinet externe une mission d'analyse des risques psychosociaux n'empêche pas le CSE de voter une expertise pour risque grave. ▪ Par délibération du 2 septembre 2021, l'un des CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) de La Poste vote une expertise pour risque grave. A la demande de la direction, le tribunal judiciaire annule cette délibération. ▪ Pour le juge, l'expertise du CHSCT n'avait pas lieu d'être car l'employeur justifiait avoir apporté des réponses pertinentes au risque grave invoqué, notamment par la désignation d'un cabinet externe missionné pour mener une mission d'analyse en vue de la mise à jour du volet risques psychosociaux (RPS) du document unique. De plus, c'est sans attendre le résultat de cette mission que le CHSCT a ordonné une expertise recouvrant, pour partie, les mêmes faits. ▪ La Cour de cassation ne partage pas le point de vue du tribunal judiciaire. ▪ Des prérogatives légales ▪ Ainsi, comme le rappelle l'arrêt du 28 septembre 2022, en présence d'un risque grave identifié et actuel, "la mesure d'expertise prise par l'employeur ne saurait en soi faire échec à l'exercice par le CHSCT de ses prérogatives légales", et donc le priver de la possibilité de se faire assister par un expert. ▪ Cette décision n'est pas une première. Quasiment dans les mêmes termes, il a déjà été jugé que des mesures d'investigation et d'enquête décidées par l'employeur ne saurait faire échec à l'exercice par le CHSCT de ses prérogatives légales. Ici aussi, il était question d'expertise pour risque grave et d'enquête externalisée par l'employeur (arrêt du 6 mars 2019). 	

- De même, d'après une jurisprudence du 13 février 2019, le fait que l'entreprise soit dotée de deux organes de prévention spécifiques ne s'oppose pas à ce que le CHSCT décide de recourir à une expertise (arrêt du 13 février 2019).
- Cela s'applique bien évidemment au CSE, qui peut lui aussi décider d'une expertise en cas de risque grave (article L.2315-94 du code du travail). *Source : Editions Législatives.*

2.2 Facteurs humains

Harcèlement

L'employeur validant les méthodes managériales d'un salarié ne peut pas invoquer une faute grave

Cass. soc. 12 juillet 2022, n° 20-22.857

- Un employeur ne peut pas reprocher une faute grave à un salarié auquel des faits de harcèlement moral sont imputés, lorsque ses méthodes managériales étaient connues, menées en concertation avec la hiérarchie et encouragées.
- Tout salarié se rendant coupable de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (C. trav., art. L.1152-5). En d'autres termes, le salarié qui harcèle un de ses collègues commet une faute que l'employeur, tenu à une obligation de sécurité à l'égard de la victime, doit faire cesser en faisant usage de son pouvoir disciplinaire.
- Mais quel est le degré de gravité d'une telle faute ? Le harcèlement justifie-t-il systématiquement un licenciement ? Le salarié harceleur peut-il se prévaloir de circonstances atténuantes qui seraient de nature à disqualifier la faute commise ?
- Ce sont ces questions qui étaient posées à la Cour de cassation dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 12 juillet 2022.
- **Le harcèlement constitue généralement une faute grave**
- La faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis (jurisprudence constante, notamment Cass. soc., 26 févr. 1991, n° 88-44.908 ; Cass. soc., 27 sept. 2007, n° 06-43.867). Elle est généralement admise en matière de harcèlement moral (voir par exemple Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.085), mais pas systématiquement.
- Remarque : sur ce point, la Cour de cassation adopte une position différente en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. Elle juge en effet plus sévèrement l'auteur d'un harcèlement sexuel, dont le comportement est systématiquement qualifié de faute grave (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517), et ce quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur (Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-17.557).
- En effet, pour pouvoir invoquer une faute grave à l'encontre d'un salarié coupable de harcèlement moral, l'employeur doit prouver la gravité des faits et l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise. Or, selon la Cour de cassation, celle-ci ne découle pas automatiquement de l'obligation de prévention en matière de sécurité et de santé des travailleurs qui lui incombe (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862).
- En d'autres termes, le contexte dans lequel a été commise la faute du salarié harceleur peut être pris en compte pour apprécier son degré de gravité. En cas de litige, cet élément de fait est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond, comme en témoigne la décision de la Cour de cassation du 12 juillet 2022.
- Remarque : il a été jugé, par exemple, que la faute grave avait pu être écartée dans une espèce où l'auteur était lui-même victime de harcèlement moral (Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944) ou subissait une forte pression de la part de son employeur (Cass. soc., 8 nov. 2011, n° 10-12.120). Pour autant, l'ancienneté ou les bons résultats d'un salarié, qui sont généralement de nature à atténuer la gravité d'une faute disciplinaire, ne sont généralement pas retenus comme étant de nature à excuser un harcèlement (voir notamment Cass. soc., 28 juin 2006, n° 05-40.990).
- Des méthodes managériales connues de l'employeur...
- Dans cette affaire, un salarié, employé en qualité de directeur des systèmes d'information est licencié pour faute grave. L'employeur lui reproche notamment un comportement irrespectueux, des faits de harcèlement moral à l'égard d'une subordonnée, et l'instauration d'un climat de tension et de peur "avec une volonté affichée d'éliminer l'ancienne équipe au profit de collaborateurs embauchés par lui-même"...
- Le salarié conteste cette décision, considérant que son employeur, informé de ses méthodes managériales, ne les aurait pas réprochées. Au contraire, il aurait été appuyé dans ses décisions par sa hiérarchie.
- En appel, les juges du fond lui donnent raison et considèrent que les faits ne constituaient ni une faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- Remarque : on notera qu'en l'espèce, le débat ne portait pas sur la question de savoir si les méthodes managériales en cause étaient ou non constitutives d'un harcèlement moral. Il s'agissait de savoir si l'attitude du salarié justifiait son licenciement immédiat et sans indemnités de l'entreprise. On peut penser que si la salariée victime devait attaquer son employeur en justice pour voir reconnaître l'existence de faits de harcèlement, le juge prud'homal, s'il lui donnait raison, pourrait retenir la responsabilité de l'employeur pour ne pas avoir mis en œuvre son obligation de prévention en matière de sécurité et de santé des salariés.

- **... excluent d'imputer une faute grave au salarié en cause**
- L'analyse des juges du fond est approuvée par la Cour de cassation. En effet :
- les méthodes managériales du salarié en cause étaient connues de l'employeur et n'avaient pas été réprochées par sa hiérarchie ;
- il avait régulièrement partagé ses constats avec sa hiérarchie et conduit un processus de réorganisation en lien avec elle ;
- l'employeur avait défendu les décisions qu'il avait prises.
- En conséquence, le comportement du salarié était bien le résultat d'une position managériale partagée et encouragée par l'ensemble des supérieurs hiérarchiques. Les juges du fond pouvaient donc écarter la faute grave, et considérer que les faits n'étaient pas de nature à justifier la rupture du contrat de travail.
- Remarque : pour la Cour de cassation, l'employeur ne peut pas, après avoir approuvé et encouragé les pratiques managériales du salarié, lui reprocher ensuite une faute grave.
- La solution se place dans le droit fil de la jurisprudence "classique" de la Cour de cassation selon laquelle le juge, pour apprécier le caractère réel et sérieux d'un licenciement, peut prendre en considération le comportement antérieur de l'employeur (Cass. soc., 16 nov. 2005, n° 03-43.216).
- L'accord ou la tolérance de l'employeur sur les pratiques reprochées à un salarié sont de nature à avoir une incidence sur la réalité ou la gravité de la faute commise (Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 92-44.010). En outre, l'employeur ne peut pas se prévaloir comme d'une faute grave de faits connus de lui et qu'il a tolérés pendant plusieurs mois, voire plusieurs années (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-26.951 ; Cass. soc., 21 juin 2018, n° 16-25.500). *Source : Editions législatives.*

L'existence d'un harcèlement doit être apprécié par le juge sur l'examen de l'ensemble des éléments de fait

Cass. soc. 12 juillet 2022, n° 20-23.367

- L'appréciation de l'existence d'un harcèlement moral par le juge se fait au vu des différents éléments de fait établis par le salarié et leurs réponses apportées par l'employeur.
- Un salarié est placé en arrêt de travail en raison d'un état d'épuisement physique et psychique, et bénéficie d'un suivi psychologique. Il reprend ses fonctions en temps partiel thérapeutique et il lui est notifié un avertissement de la part de son employeur. Considérant cet avertissement injustifié, il saisit le juge prud'homal d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur.
- En vertu de l'article L.1154-1 du code du travail, pour établir judiciairement l'existence d'un harcèlement moral, le salarié doit commencer par invoquer des éléments de faits laissant présumer son existence. Puis l'employeur-défendeur doit prouver que les éléments invoqués par le salarié sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme alors sa conviction au vu de tous les éléments invoqués par les deux parties.
- Par conséquent, il revient au juge de prendre en compte l'ensemble des éléments de fait invoqués par le salarié, entre autres, les documents médicaux tels que le certificat médical, l'arrêt de travail et les préconisations du médecin du travail.
- Dans cette affaire, les juges du fond ont rejeté la demande de résiliation judiciaire du salarié en considérant que l'avertissement de son employeur et une restriction apportée à sa délégation de pouvoirs étaient insuffisants pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral.
- Pourtant, le salarié avait invoqué d'autres éléments de faits comme son arrêt de travail, le certificat médical et les préconisations du médecin du travail que l'employeur n'a pas suivis. De plus, pour rendre sa décision, le juge n'a pas apprécié les justifications de l'employeur tenant à l'absence d'aménagement du poste de travail du salarié conformément aux préconisations du médecin du travail, et à l'absence de suite à l'alerte exprimée par le salarié sur sa souffrance au travail.
- Par conséquent, les juges du fond ont omis de tenir compte de tous les éléments de fait invoqués par le salarié et n'ont pas statué sur l'absence de preuve objective de l'employeur sur les autres éléments. La Cour de cassation casse dont l'arrêt d'appel et renvoie les parties devant une autre cour d'appel.
- *Source : Editions législatives.*

3 DIVERS

3.1 Généralités

Accident de travail et maladie professionnelle

Accidents du travail et maladies professionnelles : les chiffres clés 2021	Lien vers la source INRS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une publication de l'Assurance maladie - Risques professionnels ▪ L'Assurance maladie - Risques professionnels a publié les chiffres de la sinistralité pour l'année 2021. Concernant les accidents du travail et les accidents de trajet, la tendance à la baisse observée avant la crise sanitaire se poursuit. Le nombre des maladies professionnelles est lui aussi en léger recul par rapport à 2019. ▪ L'année 2020 avait été marquée par une crise sanitaire sans précédent qui avait entraîné le net ralentissement de l'activité des entreprises et une baisse importante des indicateurs de sinistralité. L'année 2021 a été celle de la reprise de l'activité. Ainsi, si les indicateurs de sinistralité sont en hausse par rapport à 2020, les chiffres ne prennent véritablement sens que lorsqu'on les compare à la période pré-Covid (2019). ▪ Accidents du travail et accidents de trajet ▪ En 2021, on a dénombré 604 565 accidents du travail soit une baisse de 7,8 % par rapport à 2019 (655 715). L'indice de fréquence (31 accidents pour 1 000 salariés) se situe à un niveau exceptionnellement bas. Pour mémoire, l'indice avait atteint un plancher stable de 33 à 34 entre 2011 et 2019. ▪ Il est à souligner que 10 662 affections psychiques ont été prises en charge en accidents du travail, en 2021 principalement dans le secteur médicosocial (25 %), le transport de personnes (15 %) et le commerce de détail (10 %). ▪ Le nombre des accidents de travail mortels (645 en 2021) est également en recul par rapport à 2019 (- 88). Les malaises représentent 56 % des décès. 12 % résultent d'accidents de la route. ▪ Les accidents de trajet (89 278) sont en augmentation de 12,4 % par rapport à 2020 mais leur nombre reste inférieur à celui enregistré en 2019 (-10 %). Il est à souligner que les accidents de trajet comportent de plus en plus d'accidents de bicyclettes et de patinettes. 240 accidents de trajets mortels ont été recensés. ▪ Maladies professionnelles ▪ Le nombre de maladies reconnues en 2021 (46 448) est lui aussi en baisse par rapport à 2019 (- 4,3 %). Les troubles musculosquelettiques représentent à eux seuls 86 % des maladies professionnelles reconnues. Il est par ailleurs à noter que 2 183 cas de Covid-19 ont été reconnus en maladie professionnelle. 	

Santé au travail : mémento à destination des jeunes en formation professionnelle	Lien vers la source Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le plan cible notamment les jeunes travailleurs (stagiaires, apprentis, élèves des lycées professionnels, nouveaux embauchés) car leur plus faible expérience professionnelle et leur méconnaissance d'un nouvel environnement de travail les exposent davantage aux risques et aux accidents du travail. ▪ Afin d'encourager des gestes et des comportements sûrs au travail le plus tôt possible et en amont de l'entrée dans le milieu professionnel, le ministère du travail et le ministère de l'éducation nationale, avec l'appui de l'expertise de l'Institut national de recherche en santé au travail (INRS), ont conçu un mémento à destination de l'ensemble des jeunes en formation professionnelle. ▪ Ce document synthétique et visuel vise à diffuser les messages clés en matière de santé et sécurité au travail. Il identifie les bonnes pratiques et les bons réflexes à adopter, pour accompagner les jeunes dans leurs premiers pas en milieu professionnel. 	

3.2 Equipements de travail

Echelles, escabeaux, échafaudages

Travail & Sécurité : numéro de novembre 2022 Les chutes de hauteur	Lien vers la source INRS
--	---

- Le numéro 842 du magazine Travail & Sécurité est paru. Le dossier du mois est consacré à la prévention des chutes de hauteur. Au sommaire, découvrez un entretien avec Delphine Bochet-Drivet, DRH de Rhéso'lutions ou encore un reportage « En Images » sur l'entreprise de déconstruction automobile GPA 26 de Livron-sur-Drôme.
- Le numéro n°842 de Travail & Sécurité daté de novembre 2022, est en ligne. Au sommaire, ce mois-ci :
- Couverture du numéro 842 de Travail & Sécurité
- Le Grand Entretien, avec Delphine Bochet-Drivet directrice des ressources humaines à temps partagé au sein de Rhéso'lutions, une société de services rattachée à la Fédération nationale des transports routiers (FNTR) de Savoie-Dauphiné. Elle revient sur le projet de prévention qu'elle a initié et développé auprès des entreprises de son réseau.
- Le Dossier consacré à la prévention des chutes de hauteur. Les chutes de hauteur représentent un risque professionnel que l'on retrouve dans la plupart des secteurs d'activité. Elles sont la deuxième cause d'accidents du travail mortels et constituent donc un enjeu de taille pour les entreprises. La mise en œuvre d'une démarche de prévention efficace contre ces dangers débute dès la phase de conception des locaux et postes de travail, et réside aussi dans les choix en matière d'équipements et d'organisation du travail.
- Le En Images propose une immersion au sein de l'entreprise de déconstruction automobile GPA 26, à Livron-sur-Drôme. L'entreprise a fait le pari audacieux, il y a quelques années, de tout vendre en ligne et d'industrialiser le process de déconstruction des véhicules de façon à rendre le métier plus attractif et à encaisser les variations de matières premières. Cet article est accompagné d'un diaporama sonore.
- Le Une journée avec permet de suivre le quotidien de Cécile Poirieux, ingénieure sécurité et environnement pour l'entreprise Proform, spécialisée dans la transformation de pièces de métal.
- Les reportages En Entreprise avec notamment en complément de l'article « Vélo électrique », une série de 4 podcasts sur les bonnes pratiques pour prévenir les risques liés aux batteries lithium-ion.
- Les Actualités et la partie Services qui propose un « Retour sur » concernant les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), un « À la loupe » sur les chutes de hauteur dans le BTP, les extraits des textes officiels parus entre le 1er et le 30 septembre 2022, ainsi qu'un « Focus juridique » sur les missions et statuts des référents harcèlement sexuel en entreprise et pour finir deux « Questions-Réponses » portant sur la question du droit de retrait.

3.3 Produits et substances

Agents chimiques

Conseils pour des produits chimiques et des matériaux sûrs et durables

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Le plan stratégique pour la recherche et l'innovation (SRIP) de la CE a publié un nouveau guide pour des produits chimiques et les matériaux sûrs et durables.
- L'objectif de ce guide est de mieux protéger les personnes et la planète contre les substances dangereuses. Le SRIP met en avant des besoins essentiels en matière de recherche et d'innovation pour cette transition et guide les investisseurs. L'ECHA a activement contribué à ce guide.

Fournissez-vous des services de données pour les substances chimiques ?

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA lance une consultation préliminaire du marché en vue de préparer une future fourniture de services et d'expertise pour les services de données sur les substances chimiques.
- Envoyez votre demande avant le 28 novembre 2022.

Octroi de nouvelles autorisations

[Lien vers la source](#)

ECHA

- La Commission européenne a accordé des autorisations concernant des utilisations de 4-(1,1,3,3-tétraméthylbutyl)phénol, éthoxylé (4-tert-OPnEO) :
- Deux utilisations demandées par Wallac Oy (4 janvier 2033).
- Une utilisation demandée par Lonza Biologics Porriño SL (4 janvier 2033) ;
- Une utilisation demandée par Merck KGaA (4 janvier 2033) ;
- Une utilisation demandée par Merck Biodevelopment SAS (4 janvier 2030) ;
- Une utilisation demandée par Roche Diagnostics GmbH (4 janvier 2026) ;
- Une utilisation demandée par Teva Baltics UAB (4 janvier 2033) ;
- Une utilisation demandée par Swords Laboratories Unlimited Company (4 janvier 2033) ; et
- Deux utilisations demandées par Zoetis Belgium S.A. et Delpharm Biotech (4 janvier 2031) et deux utilisations demandées par Zoetis Belgium S.A. (4 janvier 2033).

Le prochain projet de mise en œuvre du règlement REACH à l'échelle de l'UE sera axé sur les produits importés

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Le prochain projet de mise en œuvre du règlement REACH se concentrera sur les produits importés. Il examinera la manière dont les entreprises remplissent les obligations d'enregistrement, d'autorisation et de restriction pour les produits et substances chimiques qu'elles importent depuis l'extérieur de l'UE.

- Le projet aura lieu de 2023 à 2025 et nécessitera une coopération étroite entre les autorités de mise en œuvre du règlement REACH et les autorités douanières nationales des États membres.
- Pour en savoir plus, consultez le site Web de l'ECHA.

Octroi de nouvelles autorisations

[Lien vers la source](#)

ECHA

- La Commission européenne a accordé des autorisations pour :
 - Des utilisations du 4-(1,1,3,3-tétraméthylbutyl)phénol, éthoxylé (4-tert-OPnEO) :
 - trois utilisations demandées par Idexx Montpellier SAS (4 janvier 2033) ;
 - une utilisation demandée par Idexx B.V. (4 janvier 2033) ; et
 - une utilisation demandée par Instrumentation Laboratory SpA (4 janvier 2033).
 - Des utilisations de 4-nonylphénol, ramifié et linéaire, éthoxylé (4-NPnEO) :
 - une utilisation demandée par Idexx Montpellier SAS (4 janvier 2033) ; et
 - une utilisation demandée par Idexx B.V. (4 janvier 2033).

Publication du rapport sur l'évaluation des besoins réglementaires

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Un nouveau rapport est désormais disponible pour un groupe de substances : acides, sels et esters de parabène
- Vous pouvez filtrer la liste avec le nom du groupe pour obtenir une liste complète des substances de chaque groupe et accéder aux rapports.

Une substance sur quatre valorisée à partir de déchets est non conforme à REACH

[Lien vers la source](#)

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Un rapport sur le projet pilote concernant les substances valorisées exemptées de l'enregistrement REACH vient d'être publié.
- Les résultats du projet pilote de mise en œuvre du Forum sur les substances valorisées à partir des déchets révèlent que
- 26 % des substances contrôlées portent atteinte à REACH.
- Les principales préoccupations concernaient l'identité de la substance et le manque d'informations non conformes concernant le règlement CLP. L'ECHA a formulé des recommandations sur la manière de résoudre ce problème. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans le communiqué de presse de l'ECHA.

Propositions de restriction pour deux substances

[Lien vers la source](#)

[Lien vers la source](#)

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA a publié des rapports de restriction pour deux groupes de substances :
 - 4,4'-isopropylidènediphénol (bisphénol A) et autres bisphénols et dérivés du bisphénol ; et
 - créosote ou substances apparentées.
- Ces propositions seront désormais évaluées par les comités scientifiques d'évaluation des risques (RAC) et d'analyse socio-économique (SEAC) de l'ECHA. Une consultation sera ouverte au public quand les comités auront convenu que les rapports sont conformes aux exigences légales d'une proposition de restriction REACH.
- Le registre des restrictions est accessible ici.

Consultation du marché – Outils et données basés sur les NAM

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA recherche des prestataires de services pour travailler sur de nouvelles méthodologies d'approche (NAM ou New Approach Methodologies).
- L'ECHA a lancé une consultation préliminaire du marché pour préparer un futur marché public portant sur des services liés au développement d'outils et de données basés sur les NAM, afin de caractériser et d'identifier les dangers des substances chimiques.
- La consultation est ouverte jusqu'au 6 janvier 2023.

Le prochain projet de mise en œuvre du règlement REACH à l'échelle de l'UE sera axé sur les produits importés

[Lien vers la source](#)

ECHA

- Le prochain projet de mise en œuvre du règlement REACH se concentrera sur les produits importés. Il examinera la manière dont les entreprises remplissent les obligations d'enregistrement, d'autorisation et de restriction pour les produits et substances chimiques qu'elles importent depuis l'extérieur de l'UE.
- Le projet aura lieu de 2023 à 2025 et nécessitera une coopération étroite entre les autorités de mise en œuvre du règlement REACH et les autorités douanières nationales des États membres.
- Pour en savoir plus, consultez le site Web de l'ECHA.

Consultations pour les demandes d'autorisation

[Lien vers la source](#)

ECHA

- L'ECHA est à la recherche de commentaires sur 12 demandes d'autorisation couvrant 18 utilisations du trioxyde de chrome dans le chromage fonctionnel, le chromage fonctionnel à caractère décoratif, le traitement de surface des alliages d'aluminium et la gravure des plastiques.
- Les commentaires sont acceptés jusqu'au 11 janvier 2023.

Napo dans... Les tueurs de l'ombre

[Lien vers la source](#)

INRS

- Dans ses nouvelles aventures, Napo, la mascotte de la prévention, doit faire face aux tueurs de l'ombre, ces agents cancérigènes générés par certains procédés.
- Chaque année des milliers de nouveaux cas de cancer seraient liés à l'activité professionnelle des personnes atteintes (voir le dossier *Cancers professionnels*). En entreprise, les salariés peuvent en effet être exposés à de nombreux agents cancérigènes. Il peut s'agir de produits chimiques, de substances naturelles (amiante, silice...), d'agents physiques (rayonnements ionisants, ultraviolets...) ou biologiques (virus). Certains procédés de fabrication génèrent également des émissions (poussières, fumées) pouvant être à l'origine de la survenue de cancers.
- Si la plupart des agents CMR (cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) font l'objet d'un étiquetage spécifique qui les rend plus facilement identifiables, les émissions cancérigènes générées par les procédés sont plus difficiles à repérer.
- Les nouvelles aventures de Napo ont justement pour objectif de sensibiliser les publics sur le sujet. Avec humour et légèreté, le nouveau film d'animation *Napo dans... Les tueurs de l'ombre* met notamment l'accent sur ces agents cancérigènes particuliers : poussières de silice ([lien vers le dossier](#)), gaz d'échappement, poussières de bois, fumées de soudage.
- Repérer les agents cancérigènes : le socle de la démarche de prévention
- L'enjeu est de taille : le repérage des agents cancérigènes auxquels les salariés peuvent être exposés constitue l'étape préalable de toute démarche de prévention. Cet inventaire permet en effet d'élaborer un plan d'actions visant à supprimer les expositions ou, à défaut, à les réduire à un niveau le plus bas possible.
- Le film rappelle ainsi que les cancers professionnels ne sont pas une fatalité. Des solutions existent pour prévenir les risques ([lien vers https://www.inrs.fr/risques/cancers-professionnels/prevention-risque-cancers.html](https://www.inrs.fr/risques/cancers-professionnels/prevention-risque-cancers.html)) :
- substitution de la substance dangereuse par un autre produit ou un autre procédé ,
- travail en système clos,
- captage des polluants à la source,
- limitation du nombre de travailleurs exposés,
- mise à disposition d'équipements de protection individuelle,
- formation et information des travailleurs,
- suivi spécifique par les services de prévention et de santé au travail,
- ...

3.4 Ergonomie

Travail sur écran

Les postures sédentaires : un enjeu de santé au travail

[Lien vers la source](#)

INRS

- Au travail, une posture assise prolongée associée à une très faible dépense énergétique peut favoriser la survenue de nombreuses pathologies. La nouvelle brochure de l'INRS " Les postures sédentaires au travail " propose des clés pour identifier ces postures et mieux prévenir les risques associés.
- Dans de nombreux secteurs d'activité, ceux du tertiaire notamment, la posture assise est une posture de travail couramment rencontrée. Elle est d'ailleurs souvent décrite comme la posture de travail idéale. Toutefois, cette posture peut avoir des conséquences négatives sur la santé dès lors qu'elle est maintenue dans le temps, particulièrement lorsqu'elle est associée à une très faible dépense énergétique.
- Postures sédentaires au travail : des risques méconnus
- Les études montrent que les postures dites sédentaires représentent un facteur de risque de nombreuses pathologies : maladies cardiovasculaires, diabète de type 2, obésité, cancer, troubles musculosquelettiques, troubles de la santé mentale...
- On observe ainsi une augmentation sensible du taux de mortalité chez les personnes les plus exposées aux postures sédentaires.
- Un enjeu de santé au travail
- En matière de santé au travail, la prévention des risques liés aux postures sédentaires représente donc un enjeu important.
- Pour les entreprises, il est nécessaire dans un premier temps d'identifier les métiers et les activités qui exposent les salariés aux postures sédentaires, au travers de deux critères conjoints :
 - la posture assise maintenue ;
 - la faible dépense énergétique.

3.5 Risques physiques

Rayonnements

Évaluer les risques d'exposition professionnelle au radon	Lien vers la source INRS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesurer l'activité volumique de radon dans l'air en période hivernale ▪ Toutes les entreprises doivent évaluer le risque d'exposition au radon, notamment dans les locaux de travail situés en sous-sol ou rez-de-chaussée de bâtiments. Ce gaz radioactif naturel est présent partout. Or, l'exposition au radon est la seconde cause de cancer du poumon en France, après le tabac. Les mesurages doivent se faire de préférence en période hivernale. ▪ Toutes les entreprises doivent s'interroger sur la présence de radon dans les lieux de travail et intégrer dans leur document unique l'évaluation des risques professionnels liés à l'exposition à ce gaz radioactif naturel. ▪ Le radon, émis naturellement par les sols, est présent partout à la surface de la terre. Ainsi, il se retrouve dans les espaces intérieurs à des niveaux de concentration qui dépendent de différents paramètres qu'il convient de prendre en compte dans l'évaluation. Parmi ces paramètres, on retrouve la zone à potentiel radon de la commune, l'efficacité du système de renouvellement d'air ou encore la présence de facteurs qui favorisent l'entrée du radon dans les bâtiments (sol en terre battue, locaux en dépression, passage de gaines techniques...). ▪ Rappelons que le radon est responsable d'environ un tiers des expositions annuelles aux rayonnements ionisants de la population française. L'exposition au radon est associée à un risque de cancer broncho-pulmonaire, risque augmenté par l'association avec le tabagisme. ▪ Pour évaluer l'activité volumique de radon dans un lieu de travail, l'INRS rappelle aux entreprises la nécessité de réaliser les mesurages de préférence en période hivernale. ▪ Par où commencer ? ▪ Dans certaines zones géographiques, la concentration en uranium dans le sol est plus importante. Ainsi, le niveau d'activité volumique de radon dans les locaux est susceptible d'être plus élevé. Pour autant, toutes les entreprises doivent évaluer le risque d'exposition au radon dans les locaux de travail situés en sous-sol ou rez-de-chaussée de bâtiments. Cette obligation concerne aussi les lieux de travail spécifiques, comme les cavités souterraines ou les ouvrages enterrés. ▪ Si cette évaluation ne permet pas d'exclure le risque d'atteindre ou de dépasser un niveau de référence fixé à 300 Bq/m3 en moyenne annuelle, des mesurages doivent être effectués. ▪ Comment mesurer l'activité volumique de radon dans l'air ? ▪ Les mesurages peuvent être effectués par l'entreprise à l'aide de dispositifs adaptés disponibles auprès d'un laboratoire accrédité, ou par un organisme spécialisé. ▪ Ils consistent à placer ces dispositifs dans les lieux concernés pendant 2 mois minimum en période hivernale d'octobre à avril. ▪ Une fois les dispositifs renvoyés au laboratoire, ce dernier rendra un résultat directement comparable au niveau de référence ▪ Comment réduire l'exposition au radon ? ▪ Si l'activité volumique du radon dans l'air dépasse ce niveau de référence, l'entreprise doit mettre en place des actions pour réduire l'exposition des travailleurs. Dans les cas les plus simples, le fait de rétablir ou d'améliorer la ventilation des locaux suffit le plus souvent à réduire l'activité volumique de radon sous ce seuil. Dans certains cas plus complexes, des solutions complètes devront être étudiées et mises en œuvre comme l'amélioration de l'étanchéité des sols et des murs, la mise en place d'une ventilation mécanique adaptée, le traitement du soubassement... 	

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail	Lien vers la source INRS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ « Ne pas banaliser, prévenir et rester vigilant » ▪ Problématique sociétale et de santé au travail, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont parfois banalisés, voire favorisés par certaines organisations de travail. Comment reconnaître des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail ? Quelles sont les conditions qui peuvent favoriser de tels actes ? Comment éviter leur survenue ?... Pour répondre aux questions des entreprises, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) met à leur disposition un nouveau dossier en ligne et leur rappelle l'importance de rester vigilantes par rapport aux facteurs de risques qui favorisent ces comportements. ▪ Dans le Code du travail, il existe deux types de harcèlement sexuel : la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste et toute forme de pression grave, même non répétée, exercée en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il est plus compliqué de repérer ce que sont les agissements sexistes et de lutter contre, car comme l'explique Valérie Langevin, psychologue du travail et expert d'assistance conseil à l'INRS : « ils sont souvent banalisés. C'est pourquoi, on distingue plusieurs catégories depuis les agissements ouvertement hostiles jusqu'à des propos plus ambivalents du type : « à ce poste, il y a beaucoup de pression. Il ne peut pas être tenu par une femme, c'est trop difficile ». ▪ « Ne pas minorer ou banaliser » ▪ Les milieux de travail très hiérarchisés ou très compétitifs avec une mise en concurrence entre salariés peuvent encourager des agissements sexistes ou de harcèlement sexuel. La faible mixité dans certains secteurs, métiers ou équipes joue aussi un rôle important. Les conséquences à long terme sur la santé physique et mentale des salariés, leur rapport au travail, leur rémunération, mais également sur leurs carrières peuvent être dévastatrices. L'impact sur l'image et le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...) peut également être important. ▪ « Il faut être particulièrement vigilant aux facteurs de risque, c'est-à-dire encourager la coopération entre salariés plutôt que la compétition, constituer des équipes mixtes dans la mesure du possible et afficher une tolérance zéro par rapport à ces agissements. Ne surtout pas banaliser ou laisser passer ce type de dérapage. » résume Valérie Langevin. 	

- L'engagement de la direction, indispensable à une démarche de prévention
- Comme pour tous les autres risques professionnels, les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doivent obligatoirement faire l'objet d'une démarche d'évaluation et de prévention de la part de l'employeur. « Au-delà de l'évaluation, l'employeur a également une obligation d'information réglementaire. Il doit notamment informer par tout moyen les salariés de l'interdiction du harcèlement sexuel dans l'entreprise et rappeler, a minima, les dispositions du Code du travail dans le règlement intérieur. » souligne Thomas Nivelet, chargé d'études juridiques à l'INRS.
- L'employeur peut aller plus loin en organisant une sensibilisation du personnel ou une formation des managers en tant qu'acteurs relais de prévention de ce risque. « L'engagement de la direction ainsi que l'implication des représentants du personnel comme le référent harcèlement sexuel sont évidemment des critères indispensables de réussite de la démarche. » rappelle Thomas Nivelet. Les actions de sensibilisation ou de formation permettent à la fois de faire évoluer les comportements ou les normes ambiantes et d'aider au repérage des cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.
- **Face à un signalement, comment agir ?**
- En amont de la survenue de cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, il est recommandé de prévoir une procédure écrite de traitement des cas qui précise les modalités de signalement, d'enquête, d'accompagnement des victimes et les sanctions encourues. Cette procédure doit aussi être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés.
- « Si malgré les mesures de prévention mises en place, des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes sont rapportés, l'employeur doit y mettre un terme et le cas échéant appliquer des sanctions. » précise Thomas Nivelet.
- Pour y parvenir, il peut notamment diligenter une enquête. Ainsi, elle pourra permettre d'identifier les facteurs de risques susceptibles de favoriser des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes et contribuer au travail de prévention. « Suite à un signalement, faire cesser l'exposition à de tels actes ne suffit pas à répondre à l'obligation de prévention de l'employeur. Il faudra reporter les éléments de l'enquête dans le document unique et mettre en place des mesures de prévention adaptées. » conclut Thomas Nivelet.
- Dans ce type de démarche, l'accompagnement de la Direction et des salariés par le Comité social et économique (CSE), le service de prévention et de santé au travail ou tout autre acteur de prévention externe ou interne à l'entreprise est vivement recommandé.
- **Harcèlement sexuel et agissements sexistes, des RPS comme les autres ?**
- On entend souvent parler de risques psychosociaux ou RPS, mais sait-on réellement ce que cela recouvre ? Et surtout comment les prévenir ? C'est pourquoi l'INRS a organisé cette année, plusieurs événements : un plateau TV sur les RPS dans le cadre du télétravail, une table-ronde sur l'amélioration des conditions de travail en Ehpad, ainsi qu'un dossier dédié à cette thématique dans Travail & Sécurité, la revue mensuelle de l'INRS. Une campagne de communication à destination des managers a également été lancée en juin 2022.
- Prochains temps forts : une table ronde en ligne sur le thème « Risques psychosociaux : les dirigeants d'entreprise, des acteurs majeurs de la prévention » le 6 décembre 2022 à 11h et un colloque sur l'avancée des connaissances pour la prévention des RPS, le 27 juin 2023.