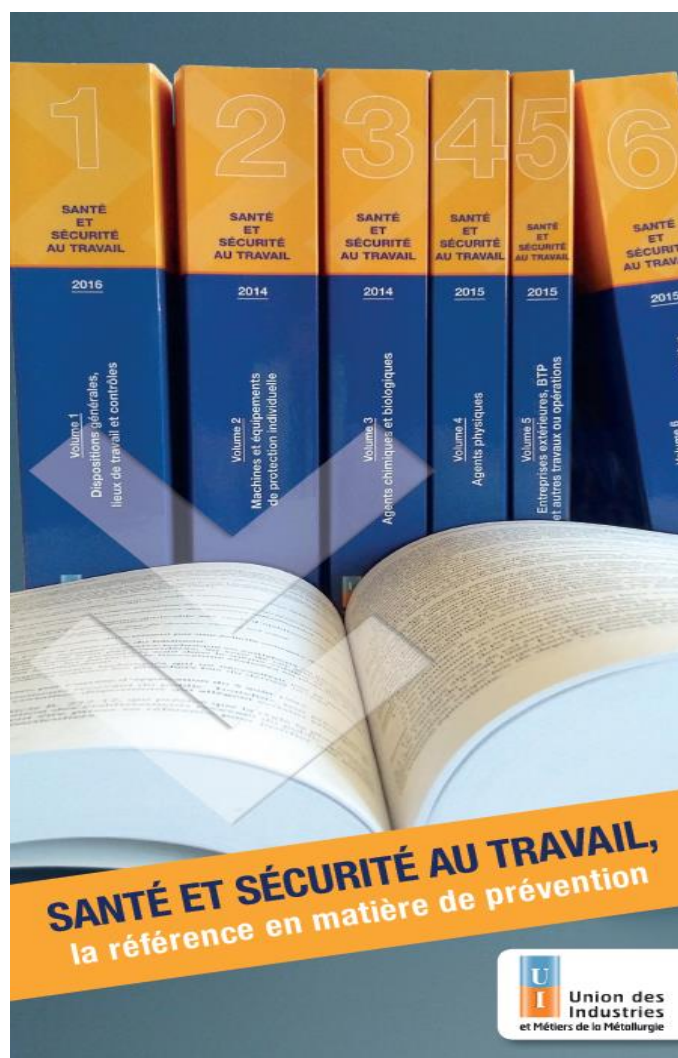


## » Santé et sécurité au travail

L'ensemble de la réglementation en **6 VOLUMES**



Les 6 volumes sont conçus pour pouvoir s'utiliser indépendamment les uns des autres, suivant les domaines de compétences des personnes en charge de ces questions en entreprise.

# SOMMAIRE

## 1. Agents chimiques et substances dangereuses

- Amiante : Liste des établissements de la construction et de la réparation navales (**Arrêtés du 05-05-2017**)
- Amiante : Dispositif ACAATA (**Arrêtés du 05-05-2017**)
- Amiante : Repérage avant travaux (**Décret n° 2017-899 du 09-05-2017**)
- Bisphénol A : Substance extrêmement préoccupante selon l'ANSES
- REACH : Autorisation à utiliser le trioxyde de chrome pour une société anglaise (**Résumé décision CE du 24-05-2017**)
- Règlement CLP : Actualisation de la classification et de l'étiquetage harmonisés de certaines substances (**Règlement UE 2017/776 du 04-05-2017**)
- Etiquetage et classification des produits chimiques : Mise à jour du portail d'information de l'ECHA
- CLP : Classification harmonisée de 4 substances - Consultations publiques
- Mercure : Entrée en vigueur de la Convention de Minamata
- Mercure : Réglementation européenne (**Règlement UE 2017/852 du 17-05-2017**)

## 2. Agréments et habilitations d'organismes

- Milieu hyperbare : Liste des organismes à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs (**Arrêté du 07-04-2017**)
- Organismes habilités pour procéder aux examens CE de type de certaines machines (**Arrêté du 03-05-2017**)
- Agréments d'organismes pour le contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail (**Arrêté du 03-05-2017**)
- Eclairage des lieux de travail : Publication de la liste des organismes agréés (**Arrêté du 03-05-2017**)
- Procédures d'évaluation de la conformité des EPI : Publication de la liste des organismes habilités (**Arrêté du 04-05-2017**)

## 3. Bâtiment - Explosion - Incendie

- ERP : Modification des modalités de mise en accessibilité aux personnes handicapées (**Arrêté du 28-04-2017**)

## 4. Pénibilité

- Pénibilité : Frais d'expertise (**Arrêté du 02-05-2017**)

## 5. Santé au travail

- Prévention des RPS : Un jeu proposé par l'ANACT

## 6. Transport

- Mobilité électrique : Rappel des aides disponibles
- Transports internationaux d'uranium : Abrogation des obligations d'information du transporteur (**Arrêté du 22-03-2017**)

- Transport par rail : Modalités de protection des travailleurs (**Décret n° 2017-694 du 02-05-2017**)
- Transport de marchandises dangereuses par voie routière, fluviale ou maritime : Salariés soumis à enquête administrative (**Décret n° 2017-757 du 03-05-2017**)

## 7. Divers

- Lieux de travail visés par l'interdiction de fumer : Précisions du ministère du Travail
- Restauration : Modalités de déclaration (**Arrêté du 04-05-2017**)
- Tableaux des maladies professionnelles (**Décret n° 2017-812 du 05-05-2017**)
- Burn-out : Rapport d'élaboration de la Haute autorité de santé
- Engins mobiles - vibrations mécaniques : Publication de l'INRS
- Opérations de toilage sur tours : Publication de l'INRS

## A. Jurisprudence

- Responsabilité pénale en l'absence de formation renforcée à la sécurité (**Arrêt Cour de cassation du 25 avril 2017 - Pourvoi n° 15-85890**)
- Exposition à l'amiante : Indemnisation du préjudice moral (**Arrêt Cour de cassation du 26 avril 2017 - Pourvoi n° 15-19037**)
- Préjudice spécifique d'anxiété : Conditions d'indemnisation (**Arrêt Cour de cassation du 26 avril 2017 - Pourvoi n° 15-19037**)
- Inspection du travail : Sanction du non-respect des injonctions (**Décision Conseil d'Etat du 26 avril 2017 - Pourvoi n° 400971**)
- Contestation de la désignation du CHSCT : Intérêt à agir (**Arrêt Cour de cassation du 4 mai 2017 - Pourvoi n° 16-60239**)
- Absence de manquement à l'obligation de sécurité : Illustrations (**Arrêt Cour de cassation du 23 mai 2017**)

## B. Articles parus dans l'Hebdo de l'UIMM

- Document unique et plan de prévention : Des enjeux distincts (*Article de l'Hebdo du 2 mai 2017 - Expertise*)
- Constat d'état d'ivresse et recours à l'alcootest : Premières remarques d'une inspection du travail sur le modèle de règlement intérieur de l'UIMM (*Article de l'Hebdo du 9 mai 2017 - Position de l'UIMM*)
- Danger grave et imminent : Notion et procédure (*Article de l'Hebdo du 23 mai 2017 - Expertise*)
- Infirmiers d'entreprise et visite de suivi de la santé au travail (*Article de l'Hebdo du 23 mai 2017 - Expertise*)

## C. Publications

- Publicité et bon de commande de la Collection de l'UIMM « Santé et sécurité au travail » en 6 volumes thématiques
- Publicité et bon de commande des 2 fascicules « Evaluer et déclarer la pénibilité - Vademecum » et « Les 10 facteurs de pénibilité en pratique »
- Publicité et bon de commande du guide de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (mise à jour 2016) de l'UIMM

# 1. Agents chimiques et substances dangereuses

## ▪ **Amiante : Liste des établissements de la construction et de la réparation navales**

Deux arrêtés du 5 mai 2017, publiés au Journal officiel du 6 mai 2017, modifient et complètent la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

[Lien vers l'arrêté du 5 mai 2017 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante \(JO du 6 mai 2017\) \(Texte 47\)](#)

[Lien vers l'arrêté du 5 mai 2017 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante \(JO du 6 mai 2017\) \(Texte 48\)](#)

## ▪ **Amiante : Dispositif ACAATA**

Un arrêté du 5 mai 2017 modifie et complète la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Un second arrêté du 5 mai 2017 modifie la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

[Lien vers l'arrêté du 5 mai 2017 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante \(JO du 10 mai 2017\) \(Texte n° 135\)](#)

[Lien vers l'arrêté du 5 mai 2017 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante \(JO du 10 mai 2017\) \(Texte n° 136\)](#)

## ▪ **Amiante : Repérage avant travaux**

Le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017, publié au Journal officiel du 10 mai 2017, pris en application de l'article 113 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 modifie l'article R. 4412-97 du Code du travail sur l'évaluation des risques d'exposition à l'amiante. Il y précise les conditions et les modalités du repérage de l'amiante avant certaines opérations. Les modalités de réalisation de ce repérage avant travaux de l'amiante seront précisées par arrêtés spécifiques à chaque secteur. Il entrera en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

[Lien vers le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations \(JO du 10 mai 2017\)](#)

[Lien vers l'article 113 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels \(JO du 9 août 2016\)](#)

## ▪ **Bisphénol A : Substance extrêmement préoccupante selon l'ANSES**

Le 19 avril 2017, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail a publié un avis dans lequel elle conclut que le BPA (Bisphénol A), en raison de ses effets sur la fonction reproductrice et les fonctions cognitives, doit être identifié comme une substance extrêmement préoccupante (substances of very high concern - SVHC) selon le règlement REACH

(Règlement (CE) n° 1907/2006 18 décembre 2006). De plus, elle recommande d'intégrer les propriétés de perturbateurs endocriniens dans la réglementation avec des critères de classification adaptés selon qu'ils soient avérés, présumés ou suspects.

[Lien vers l'avis du 19 avril 2017 de l'ANSES relatif à l'identification en tant que substance extrêmement préoccupante \(SVHC\) du bisphénol A pour son caractère de perturbateur endocrinien, saisine n° 2016-SA0124](#)

▪ **REACH : Autorisation à utiliser le trioxyde de chrome pour une société anglaise**

Par une décision du 24 mai 2017, la Commission européenne a autorisé la société Rimex Metals (UK) Ltd, 17 Aden Road, Ponders End, Enfield, EN3 7SU, Royaume-Uni à utiliser la substance trioxyde de chrome (CAS 1333-82-0) comme agent oxydant et durcisseur dans la fabrication d'acier inoxydable coloré.

Selon la Commission européenne, l'autorisation a été accordée car les avantages socio-économiques liés à l'utilisation de cette substance l'emportent sur les risques qu'entraîne son utilisation pour la santé humaine et il n'existe pas à l'heure actuelle de méthodes adéquates de substitution.

[Lien vers le résumé des décisions de la Commission relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement CE 1907/2006 \(JOUE C 172 du 31 mai 2017\)](#)

▪ **Règlement CLP : Actualisation de la classification et de l'étiquetage harmonisés de certaines substances**

Le règlement UE 2017/776 du 4 mai 2017 a modifié le règlement CLP (règlement CE 1272/2008 du 16 décembre 2008) afin d'intégrer les améliorations issues du progrès technique et scientifique. Ainsi, la classification et l'étiquetage harmonisés de certaines substances est complétée et actualisée. Par ailleurs, l'étiquetage harmonisé doit désormais prévoir la mention des estimations de la toxicité aiguë (ETA) qui permet aux fabricants, importateurs ou utilisateurs en aval de classer un mélange contenant la substance concernée. Le respect de ces nouvelles exigences sera exigé sous un certain délai afin de permettre aux fournisseurs d'adapter l'étiquetage et l'emballage des substances et mélanges aux nouvelles classifications ainsi que d'écouler leurs stocks. Ce règlement est applicable à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2018 mais certaines dispositions le sont dès le 1<sup>er</sup> juin 2017.

[Lien vers le règlement UE 2017/776 de la Commission du 4 mai 2017 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement CE 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges \(JOUE L 116 du 5 mai 2017\)](#)

▪ **Etiquetage et classification des produits chimiques : Mise à jour du portail d'information de l'ECHA**

Dans un communiqué du 12 mai 2017, l'ECHA (European Chemicals Agency - Agence européenne des produits chimiques) a annoncé la mise à jour de son portail d'information sur l'étiquetage et la classification des produits chimiques. Celui-ci distingue désormais les caractéristiques sensibilisantes des substances selon qu'elles affectent la peau ou les fonctions respiratoires. De plus, il est précisé si la classification et la propriété de danger d'une substance sont affectées par des impuretés ou des additifs. Les informations sont classées selon l'usage des produits.

[Lien vers le communiqué du 12 mai 2017 de l'ECHA « More clarity on hazard information of chemicals »](#)

#### ▪ **CLP : Classification harmonisée de 4 substances - Consultations publiques**

L'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) lance 4 consultations publiques sur des propositions de classification et d'étiquetage harmonisés de 4 substances chimiques au titre du règlement n° 1272/2008 du 16 décembre 2008.

Les consultations publiques ont lieu jusqu'au 7 juillet 2017 et concernent des propositions de classification et d'étiquetage harmonisés des 4 substances suivantes :

- 2,2-bis(bromométhyl)propane-1,3-diol ;
- diméthyl disulfide ;
- paclobutrazol ;
- zinc pyrithione.

[Lien vers le site de l'ECHA](#)

#### ▪ **mercure : Entrée en vigueur de la Convention de Minamata**

Dans deux communiqués du 18 mai 2017, l'ONU et la Commission européenne ont annoncé que la Convention de Minamata sur le mercure, signée le 10 octobre 2013 à Kumamoto, va entrer en vigueur le 16 août 2017. Cette Convention vise essentiellement à protéger la santé humaine et l'environnement du mercure, en imposant des interdictions, des contrôles et des mesures de réduction relatifs à cette substance, utilisée, entre autres, dans les piles et certains procédés industriels comme la production de chlore. La Commission européenne a par ailleurs publié une foire aux questions, expliquant notamment les apports de cette Convention. En outre, sur le site de l'ONU, un site consacré à la Convention de Minamata a été créé.

[Lien vers le site de la Convention de Minamata](#)

[Lien vers le communiqué du 18 mai 2017 de la Commission européenne « Questions-réponses : La politique mercure de l'Union européenne et la ratification de la Convention de Minamata »](#)

[Lien vers le communiqué du 18 mai 2017 de la Commission européenne « EU protects citizens from toxic mercury, paves the way for global action »](#)

#### ▪ **mercure : Réglementation européenne**

Le règlement UE 2017/852 du 17 mai 2017 relatif au mercure fixera, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, tout un dispositif de règles visant à limiter au maximum et à interdire progressivement l'utilisation du mercure. De nombreuses interdictions sont ainsi modulées dans le temps en fonction de diverses échéances et du produit concerné.

Ce règlement remplacera et abrogera le règlement CE 1102/2008 du 22 octobre 2008 relatif à l'interdiction des exportations de mercure métallique et de certains composés et mélanges de mercure et au stockage en toute sécurité de cette substance qui était jusqu'alors le seul acte juridique de l'Union européenne sur le mercure. Il appartiendra aux États membres de fixer les sanctions applicables à la violation des dispositions de ce nouveau règlement.

[Lien vers le règlement UE 2017/852 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 relatif au mercure et abrogeant le règlement CE n° 1102/2008 du 22 octobre 2008 \(JOUE L 137 du 24 mai 2017\)](#)

## 2. Agréments et habilitations d'organismes

### ▪ Milieu hyperbare : Liste des organismes à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs

Un arrêté du 7 avril 2017, publié au Journal officiel du 2 mai 2017, a modifié la liste des organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare figurant en annexe de l'arrêté du 21 juin 2013. Cette modification prend en compte deux nouvelles décisions d'agrément ainsi qu'une décision de retrait d'agrément.

[Lien vers l'arrêté du 7 avril 2017 modifiant l'arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare \(JO du 2 mai 2017\)](#)

[Lien vers l'arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare \(JO du 2 juillet 2013\)](#)

### ▪ Organismes habilités pour procéder aux examens CE de type de certaines machines

Un arrêté du 3 mai 2017, publié au Journal officiel du 10 mai 2017, a actualisé la liste des organismes habilités chargés de procéder à la procédure d'examen CE de type pour certaines machines listées à l'article R. 4313-78 du Code du travail (machines les plus dangereuses).

L'arrêté du 14 avril 2016 portant retrait d'habilitation de trois organismes chargés de procéder à l'évaluation de la conformité de certaines machines et actualisant la liste des organismes habilités est abrogé.

[Lien vers l'arrêté du 3 mai 2017 portant habilitation d'un organisme chargé de procéder aux examens CE de type de certaines machines et actualisant la liste des organismes habilités \(JO du 10 mai 2017\)](#)

### ▪ Agréments d'organismes pour le contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail

Un arrêté du 3 mai 2017, publié au Journal officiel du 10 mai 2017, a porté agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail, tels que définis par l'arrêté du 9 octobre 1987.

Ces organismes sont agréés, soit jusqu'au 31 décembre 2017, soit jusqu'au 31 décembre 2018, ou encore jusqu'au 31 décembre 2019. Le tableau reproduit dans l'arrêté du 3 mai 2017 indique également, pour chaque organisme, la ou les catégories (A, B, C ou D) sur lesquelles porte son agrément.

Remarque : pour les organismes AVEC INGENIERIE, LABORATOIRE CBTP et PREVENCEM, l'agrément est limité aux contrôles dans les mines et carrières.

Les arrêtés des 17 décembre 2014 et 23 décembre 2015 sont abrogés.

[Lien vers l'arrêté du 3 mai 2017 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail \(JO du 10 mai 2017\)](#)

### ▪ Eclairage des lieux de travail : Publication de la liste des organismes agréés

Un arrêté du 3 mai 2017, publié au Journal officiel du 11 mai 2017, a agréé, jusqu'au 31 décembre 2019, pour effectuer les relevés photométriques sur les lieux de travail, tels que définis par l'arrêté du 23 octobre 1984, les deux organismes suivants :

- QUALICONSULT EXPLOITATION, zone d'activité Vélizy plus, 1 bis, rue du Petit- Clamart, Bâtiment E, 78941 Vélizy Cedex ;

- LUMICONTROL, 149, avenue du Maine, 75014 PARIS.

[Lien vers l'arrêté du 3 mai 2017 portant agrément d'organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail \(JO du 11 mai 2017\)](#)

#### ▪ **Procédures d'évaluation de la conformité des EPI : Publication de la liste des organismes habilités**

Un arrêté du 4 mai 2017, publié au Journal officiel du 11 mai 2017, a porté habilitation des organismes habilités chargés de procéder aux évaluations de conformité des équipements de protection individuelle en vue de leur mise sur le marché.

Ces organismes sont habilités :

- soit pour procéder aux examens CE de type ;

- soit pour procéder à l'évaluation des systèmes de garantie de qualité CE ;

- soit pour procéder à l'évaluation des systèmes d'assurance qualité CE avec surveillance.

Un premier tableau recense 19 organismes habilités chargés de procéder aux examens CE de type et de délivrer les attestations CE de type pour les EPI visés à l'article R. 4313-81 du Code du travail.

Un second tableau regroupe 11 organismes habilités chargés de procéder à l'évaluation des systèmes de garantie de qualité CE concernant les EPI visés à l'article R. 4313-82 du Code du travail.

Un troisième tableau comporte 4 organismes habilités chargés de procéder à l'évaluation des systèmes d'assurance qualité CE avec surveillance pour les EPI visés à l'article R. 4313-82 du Code du travail.

L'arrêté du 11 février 2016 est abrogé.

[Lien vers l'arrêté du 4 mai 2017 portant habilitation des organismes chargés de procéder aux examens CE de type, à l'évaluation de systèmes de garantie de qualité CE ainsi qu'à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant les équipements de protection individuelle et actualisant la liste des organismes habilités \(JO du 11 mai 2017\)](#)

## 3. Bâtiment - Explosion - Incendie

#### ▪ **ERP : Modification des modalités de mise en accessibilité aux personnes handicapées**

Un arrêté du 28 avril 2017, publié au Journal officiel du 4 mai 2017, a modifié les prescriptions relatives à l'accessibilité des établissements recevant du public (ERP) pour les personnes handicapées. En particulier, il actualise les dispositifs d'aides à l'accessibilité des malvoyants et aveugles.

[Lien vers l'arrêté du 28 avril 2017 modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des logements destinés à l'occupation temporaire ou saisonnière dont la gestion et l'entretien sont organisés et assurés de façon permanente, des établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant, des installations existantes ouvertes au public ainsi que des bâtiments d'habitation collectifs et des maisons individuelles lors de leur construction \(JO du 4 mai 2017\)](#)



## 4. Pénibilité

### ▪ Pénibilité : Frais d'expertise

Le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité est tenu de prendre en charge les dépenses liées aux frais d'expertise exposés par les commissions « pénibilité » dans le cadre des réclamations et contentieux dans une limite qui a été déterminée par un arrêté du 2 mai 2017, publié au Journal officiel du 7 mai 2017. Cette limite a été ainsi fixée à 3 % du total des recettes du fonds.

[Lien vers l'arrêté du 2 mai 2017 fixant la limite de prise en charge, par le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, des dépenses liées aux frais d'expertise exposés par les commissions de recours mentionnées à l'article L. 4162-14 du Code du travail \(JO du 7 mai 2017\)](#)

## 5. Santé au travail

### ▪ Prévention des RPS : Un jeu proposé par l'ANACT

Dans un communiqué du 10 mai 2017, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a présenté un outil ludo-pédagogique, dédié à l'intégration des risques psychosociaux (RPS) dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). Cet outil permet de mettre en œuvre les méthodes éprouvées par le réseau de l'ANACT afin notamment de favoriser la participation du plus grand nombre à l'évaluation des RPS, ainsi que leur prise en compte dans le DUER et les plans de prévention à mettre en œuvre.

[Lien vers le communiqué du 10 mai 2017 de l'ANACT « Le jeu « Les RPS dans le Document Unique » ».](#)

## 6. Transport

### ▪ Mobilité électrique : Rappel des aides disponibles

Dans un communiqué du 3 mai 2017, le ministère de l'Environnement a rappelé toutes les aides disponibles en faveur de la mobilité électrique. Ainsi, l'installation de bornes de recharge privées par les entreprises peuvent leur permettre de bénéficier d'un crédit de 40 % du coût de l'installation, voire d'être exonérée de la redevance d'occupation si le projet est installé sur la voie publique et de dimension nationale. De plus, une aide pour l'achat de vélos à assistance électrique pouvant aller jusqu'à 200 euros peut être accordée aux entreprises pour des vélos neufs acquis entre le 19 février et le 31 janvier 2018. Par ailleurs, des aides existent pour l'achat de véhicules à moteur qui utilisent l'électricité comme source d'énergie et qui ne sont pas équipés d'une batterie au plomb ainsi que pour l'achat de véhicules qui ont des niveaux d'émissions de CO<sub>2</sub> faibles, dit bonus écologique.

[Lien vers le communiqué du 3 mai 2017 du ministère de l'Environnement « Toutes les aides en faveur de la mobilité électrique »](#)

- **Transports internationaux d'uranium : Abrogation des obligations d'information du transporteur**

Un arrêté du 22 mars 2017, publié au Journal officiel du 10 mai 2017, a abrogé l'article 15 de l'arrêté du 18 août 2010 relatif aux obligations d'informations du transporteur pour le contrôle des transports internationaux d'uranium naturel, d'uranium appauvri et de thorium. Il s'agit ici de l'uranium utilisé à des fins autres que la défense militaire.

[Lien vers l'arrêté du 22 mars 2017 modifiant l'arrêté du 18 août 2010 relatif à la protection et au contrôle des matières nucléaires en cours de transport \(JO du 10 mai 2017\)](#)

- **Transport par rail : Modalités de protection des travailleurs**

Le décret n° 2017-694 du 2 mai 2017, publié au Journal officiel du 4 mai 2017, définit les mesures de prévention des risques particuliers engendrés notamment par la circulation des véhicules de transport ferroviaire ou guidé et de chemins de fer à crémaillère, les installations de traction électrique et les équipements électriques des véhicules. Le maître d'ouvrage, l'employeur ainsi que le gestionnaire de l'infrastructure doivent assurer la sécurité des travailleurs, en particulier par la mise à disposition d'informations pertinentes sur les risques et la restriction des accès aux zones dangereuses aux personnes habilitées. Les dispositions de ce décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

[Lien vers le décret n° 2017-694 du 2 mai 2017 relatif à la protection des travailleurs intervenant sur les systèmes de transport ferroviaire ou guidé et de chemins de fer à crémaillère ou contribuant à leur exploitation \(JO du 4 mai 2017\)](#)

- **Transport de marchandises dangereuses par voie routière, fluviale ou maritime : Salariés soumis à enquête administrative**

Le décret n° 2017-757 du 3 mai 2017, publié au Journal officiel du 5 mai 2017, autorise les entreprises de transport de marchandises dangereuses, notamment celles à haut risque, à demander au ministère de l'Intérieur la réalisation d'enquêtes administratives concernant leurs salariés. Sont notamment concernées les sociétés assurant le transport de marchandises dangereuses par voie routière, fluviale ou maritime. Cette enquête vise à déterminer si le comportement du salarié en fonction, ou du futur salarié (dans le cas d'un recrutement), serait compatible ou non avec ses fonctions. L'issue de cette enquête a pour effet de permettre ou non l'embauche ou le maintien du salarié à son poste.

[Lien vers le décret n° 2017-757 du 3 mai 2017 relatif aux enquêtes administratives prévues par l'article L. 114-2 du Code de la sécurité intérieure concernant les affectations et les recrutements dans certaines entreprises de transport \(JO du 5 mai 2017\)](#)

## 7. Divers

- **Lieux de travail visés par l'interdiction de fumer : Précisions du ministère du Travail**

Le ministère du Travail a mis à jour, le 4 mai 2017, sa fiche pratique relative à l'interdiction de fumer dans les lieux de travail. Il rappelle que 2 critères cumulatifs permettent de déterminer les lieux concernés : ces locaux doivent être clos et couverts et être affectés à un usage collectif. Aussi, les domiciles privés, même si un employé de maison y est occupé, ne sont pas assujettis à l'interdiction

de fumer, puisqu'il s'agit de locaux à usage privatif et non à usage collectif. De même, cette interdiction ne s'applique pas aux chantiers du BTP dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts. Le ministère du Travail rappelle également que le principe d'interdiction de fumer doit faire l'objet d'une signalisation apparente, dont un modèle est téléchargeable sur le site du ministère en charge de la Santé.

[Lien vers la fiche pratique du ministère du Travail « L'interdiction de fumer dans les lieux de travail » - Mise à jour le 4 mai 2017](#)

#### ▪ **Restauration : Modalités de déclaration**

Un arrêté du 4 mai 2017, publié au Journal officiel du 7 mai 2017, précise les modalités de la déclaration auprès de l'inspection du travail permettant de déroger à l'interdiction de prendre les repas dans les locaux affectés au travail (article R. 4228-23 du Code du travail). Cet arrêté s'applique aux établissements dans lesquels le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas est inférieur à 25. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

[Lien vers l'arrêté du 4 mai 2017 relatif à la déclaration auprès des services de l'inspection du travail pour les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25 \(JO du 7 mai 2017\)](#)

#### ▪ **Tableaux des maladies professionnelles**

Il modifie d'abord les paragraphes D (genou) et E (cheville et pied) du tableau n° 57 relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail et le tableau n° 79 concernant les lésions chroniques du ménisque à caractère dégénératif. Sont modifiés pour ce tableau le titre du tableau et la désignation de la maladie.

Il crée les deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles suivants :

- n° 52 *bis* : « Carcinome hépatocellulaire provoqué par l'exposition au chlorure de vinyle monomère » ;

- n° 99 : « Hémopathies provoquées par le 1.3 butadiène et tous les produits en renfermant ».

[Lien vers le décret n° 2017-812 du 5 mai 2017 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du Code de la sécurité sociale \(JO du 7 mai 2017\)](#)

#### ▪ **Burn-out : Rapport d'élaboration de la Haute autorité de santé**

La Haute Autorité de Santé a mis en ligne, le 22 mai 2017, un rapport d'élaboration pour aider les médecins à diagnostiquer le burn-out, afin de proposer une prise en charge personnalisée et d'aider au retour au travail. À chacune de ces étapes et avec l'accord du patient, la collaboration entre le médecin traitant et le médecin du travail est essentielle. Une analyse sur les facteurs de risques et les méthodes de prévention de prise en charge de ce syndrome est faite dans ce document.

[Lien vers le rapport d'élaboration de la Haute autorité de santé « Repérage et prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel » - Mars 2017](#)

#### ▪ **Engins mobiles - vibrations mécaniques : Publication de l'INRS**

En mai 2017, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié un dépliant relatif à l'exposition aux vibrations mécaniques liée à l'utilisation d'engins mobiles, destiné à aider les employeurs et les personnes en charge de la prévention des risques professionnels. Cette brochure présente

brièvement la méthode d'évaluation de cette exposition, ainsi que les principales mesures de prévention existantes, telles que le choix de l'engin adapté à la tâche et à l'état du sol, ou encore, le choix du bon siège en suspension.

[Lien vers la brochure ED 6283 de l'INRS « Vibrations plein le dos - Conducteurs d'engins mobiles » - Mai 2017](#)

#### ▪ **Opérations de toilage sur tours : Publication de l'INRS**

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a mis en ligne, en mai 2017, une brochure ED 6243 de février 2017 présentant les mesures de prévention des risques liés aux opérations de toilage, généralement réalisées en complément d'un usinage, au moyen de tours. Ces opérations présentent des risques d'entraînement, de happement et d'enroulement liés aux éléments mobiles, pouvant être prévenus notamment par l'adaptation de la machine non dédiée au toilage.

[Lien vers la brochure ED 6243 de l'INRS « Toilage sur tours horizontaux - Comment travailler en sécurité » - Février 2017](#)

## A. Jurisprudence

#### ▪ **Responsabilité pénale en l'absence de formation renforcée à la sécurité**

Les salariés en contrat à durée déterminée et les intérimaires affectés à un poste à risques bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ([article L. 4142-2 du Code du travail](#)). L'affectation d'une intérimaire à une machine dangereuse, sans qu'une formation renforcée à la sécurité lui soit dispensée, constitue la violation d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi, au sens de l'article 222-20 du Code pénal ([Cass. crim., 25 avril 2017, n° 15-85890](#)).

#### ▪ **Exposition à l'amiante : Indemnisation du préjudice moral**

L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 fixe la liste des établissements classés « amiante ». Seuls les salariés y ayant travaillé peuvent demander l'indemnisation du préjudice moral résultant de leur exposition à l'amiante, et ce, dans le cadre de l'indemnisation du préjudice d'anxiété. Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne peut permettre aux autres salariés de s'en prévaloir ([Cass. soc., 26 avril 2017, n° 15-19037](#)).

#### ▪ **Préjudice spécifique d'anxiété : Conditions d'indemnisation**

L'indemnisation du préjudice d'anxiété, résultant pour un salarié du risque de développer une maladie liée à une exposition à l'amiante, ne peut être accordée que s'il est établi que le salarié a travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante. ([Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 26 avril 2017, n° 15-19037](#)).

#### ▪ **Inspection du travail : Sanction du non-respect des injonctions**

Le décret n° 2016-510 du 25 avril 2016 donne compétence au DIRECCTE pour : 1) prononcer les amendes administratives en cas de manquement aux décisions de l'inspection du travail, notamment en matière de santé et de sécurité au travail ; 2) proposer une transaction pénale à l'employeur lorsqu'il est coupable d'une contravention ou d'un délit dans certaines matières. Le Conseil d'Etat valide la compétence du DIRECCTE et rejette la demande du syndicat SUD ([CE, 26 avril 2017, n° 400971](#)).

- **Contestation de la désignation du CHSCT : Intérêt à agir**

La Cour de cassation rappelle que tout salarié éligible à la délégation du personnel au CHSCT peut contester la régularité de la désignation des membres de ce CHSCT ([Cass. soc., 4 mai 2017, n° 16-60239](#)).

- **Absence de manquement à l'obligation de sécurité : Illustrations**

Ne manque pas à son obligation de sécurité l'employeur ayant eu, dès le lendemain d'une altercation entre une salariée et une de ses collègues, un entretien avec celle-ci afin de lui proposer des évolutions professionnelles lui permettant de ne plus avoir de contact avec ses collègues ([Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-26811](#)).

## B. Articles parus dans l'Hebdo de l'UIMM

- **Document unique et plan de prévention : Des enjeux distincts** (*Article de l'Hebdo du 2 mai 2017 - Expertise*)

Le document unique et le plan de prévention sont 2 outils fondamentaux dans toute démarche de prévention des risques professionnels en entreprise. Leur objet et leurs enjeux respectifs sont parfois confondus et suscitent des interrogations.

Conformément au deuxième principe général de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail), il incombe à l'employeur d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) est une démarche structurée et exhaustive qui a pour objectif d'identifier, a priori, les risques professionnels. Elle permet, d'une part, d'appréhender les situations de travail dangereuses de l'entreprise et les risques associés et, d'autre part, de les évaluer.

Des actions de prévention sont planifiées et mises en œuvre sur la base de cet état de la situation des risques professionnels dans l'entreprise, en tenant compte des priorités et des moyens disponibles.

Les résultats de l'évaluation des risques de l'entreprise doivent être consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Celui-ci comprend au moins un inventaire des risques professionnels identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour a minima annuelle ainsi qu'à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Son actualisation est une étape importante dans toute démarche de prévention en entreprise puisqu'elle a pour but de réévaluer périodiquement les risques professionnels et permet de tendre à l'amélioration continue de la prévention.

Le plan de prévention, quant à lui, est élaboré lors d'opérations réalisées par une ou plusieurs entreprises extérieures sur le site d'une entreprise utilisatrice. Il a pour objectif de coordonner la prévention et d'anticiper les risques professionnels liés à l'interférence entre les activités de toutes les entreprises intervenant sur le même lieu de travail (on parle de risque de coactivité).

Il est rédigé conjointement par tous les employeurs concernés et est établi préalablement à l'exécution de l'opération. Il est propre à chaque opération et n'existe que pour la durée de celle-ci.

Le plan de prévention doit notamment formaliser les phases d'activité dangereuses, les mesures de prévention prises ainsi que les instructions à donner aux travailleurs.

Un plan de prévention écrit doit obligatoirement être établi dans les 2 situations suivantes :

- si l'opération menée par l'entreprise extérieure nécessite un nombre total d'heures de travail au moins égal à 400 heures sur une période inférieure ou égale à 12 mois (que les travaux soient continus ou discontinus) ;
- quelle que soit la durée prévue de l'opération, lorsque les travaux à accomplir figurent sur la liste des travaux dangereux fixée par l'arrêté du 19 mars 1993.

Le plan de prévention est actualisé ponctuellement à chaque fois que de nouveaux risques apparaissent.

Reste que, dans tous les cas et sans notion de durée de l'opération, une inspection commune préalable en présence de l'ensemble des entreprises concernées doit être effectuée et qu'il convient d'en rapporter la preuve. Ainsi et en pratique, même si les opérations ne correspondent pas aux 2 cas ci-dessus, il est recommandé de tracer l'analyse des risques de coactivité, par le biais d'un plan de prévention, afin d'en conserver la traçabilité.

S'ils contribuent tous les deux à une démarche de progrès en matière de prévention des risques professionnels, le document unique et le plan de prévention sont néanmoins distincts. Le plan de prévention ne se substitue pas au document unique, il n'en est pas non plus une annexe. Le document unique est un inventaire des risques de l'entreprise, qui sera continuellement adapté à sa réalité, là où le plan de prévention est un inventaire des risques de coactivité propres à l'opération, qui ne durera que pendant le temps de celle-ci. Si toutes les entreprises doivent avoir un document unique, seulement celles connaissant de situations de coactivité pourront avoir recours à des plans de prévention.

*Références :*

- Document unique : articles [L. 4121-3](#) et [R. 4121-1 à R. 4121-4](#) du Code du travail
- Plan de prévention : articles [L. 4511-1](#), [R. 4511-1](#), [R. 4512-6 à R. 4512-12](#) du Code du travail, [arrêté du 19 mars 1993](#)

▪ **Constat d'état d'ivresse et recours à l'alcootest : Premières remarques d'une inspection du travail sur le modèle de règlement intérieur de l'UIMM** (*Article de l'Hebdo du 9 mai 2017 - Position de l'UIMM*)

En décembre 2016, l'UIMM vous a adressé un modèle actualisé de règlement intérieur. Nous avons eu récemment connaissance par une CST d'un premier retour d'une inspection du travail, sur ce modèle utilisé par une entreprise adhérente. Parmi les quelques observations formulées par l'inspection, l'une concerne l'article 2.2.5 du règlement relatif à la consommation de boissons alcoolisées et au recours à l'alcootest.

Pour mémoire, le premier point de cet article intitulé « *Etat d'ivresse* », indique qu'« *Il est interdit aux salariés en état d'ivresse d'entrer ou de séjourner dans les lieux de travail.*

*Il est également interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail toute personne en état d'ivresse.*

*Un état d'ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que des troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement, le non-respect des règles de sécurité, une odeur spécifique de l'haleine alcoolisée, la détention ou la consommation d'alcool.*

***Le constat d'un état d'ivresse constitue une faute donnant lieu à l'application de l'une des sanctions disciplinaires prévues par le présent règlement intérieur, sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.***

*En cas de constatation d'un état d'ivresse, la Direction peut appeler les services de secours, afin de faire cesser le risque provoqué par cet état et demander une visite médicale auprès du médecin du travail. »*

C'est cet avant-dernier paragraphe qui a retenu l'attention de l'inspection du travail. En effet, cette dernière a demandé à l'entreprise de modifier la clause litigieuse, considérant que « ... **le simple constat sans qu'il soit conforté par un contrôle de l'état d'imprégnation alcoolique n'est pas suffisant** ; que d'ailleurs, ce contrôle est effectivement prévu par le règlement intérieur de l'entreprise et prévoit les droits des salariés ».

Cette affirmation, totalement infondée, appelle de notre part plusieurs commentaires.

### **L'alcootest, une clause obligatoire du règlement intérieur ?**

En affirmant que le simple constat d'un état d'ivresse non conforté par un contrôle de l'état d'imprégnation alcoolique du salarié n'est pas suffisant, l'inspection du travail impose, indirectement mais nécessairement, que l'entreprise ait prévu ce type de contrôle parmi les clauses de son règlement intérieur. Cette idée n'est pas concevable.

Il est certain que la mise en place du recours à l'alcootest dans l'entreprise n'est jamais obligatoire. En effet, aucune réglementation n'impose à l'employeur l'instauration d'une telle modalité pour contrôler l'état d'imprégnation alcoolique de ses salariés, même pour ceux travaillant sur des postes à risques.

Il est également certain que dans l'hypothèse où l'entreprise souhaiterait recourir à l'alcootest, son règlement intérieur devra nécessairement le prévoir, dans le respect des conditions posées par la jurisprudence pour que ce contrôle soit licite.

En revanche, il est faux de vouloir transformer cette simple possibilité en une obligation à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, prévoir dans le règlement intérieur que le constat d'ivresse constitue une faute n'est pas impossible. L'employeur est en droit de fixer une correspondance entre faute et sanction, même si le juge, qui n'est pas lié par les dispositions du règlement intérieur relatives à la sanction disciplinaire, devra tout de même contrôler l'adéquation de la sanction à la faute (voir not. Cass. soc., 2 mars 2000, n° 97-44091).

### **L'alcootest, un mode de preuve indispensable ?**

Deux interprétations sont possibles à la lecture du courrier adressé à l'entreprise.

La première hypothèse est celle exposée dans le développement précédent, à savoir l'impossibilité pour l'employeur de constater de manière irréfutable l'état d'ivresse d'un salarié, sans recourir à l'alcootest. Cette idée reviendrait donc à imposer dans tout règlement intérieur la rédaction d'une clause sur le recours à l'alcootest !

Une seconde interprétation, tout aussi farfelue mais fondée sur la précision de l'inspection du travail selon laquelle « d'ailleurs, ce contrôle est effectivement prévu par le règlement intérieur de l'entreprise et prévoit les droits des salariés », serait l'obligation pour l'employeur de recourir à un alcootest dès lors que le règlement intérieur prévoirait cette modalité de contrôle.

Bien que la charge de la preuve de l'état d'imprégnation alcoolique du salarié repose sur l'employeur, en matière prud'homale, la preuve est libre ([Cass. soc., 27 mars 2001, n° 98-44666](#)), sous réserve, bien entendu, qu'elle soit obtenue loyalement.

Dès lors, il est parfaitement admis en jurisprudence que l'employeur puisse rapporter la preuve de l'état d'ivresse d'un salarié par tout autre mode de preuve, telles des attestations d'autres salariés, de clients, prestataires ou de toute personne pouvant exposer de façon suffisamment détaillée et circonstanciée le comportement inadéquat du salarié alcoolisé (difficultés d'élocution, agressivité, odeur d'alcool, démarche titubante, impossibilité pour le salarié de tenir ses fonctions etc.).

Attention toutefois à ce que ces attestations soient suffisamment étayées et que leur contenu ne soit pas trop imprécis, voire contradictoire. L'employeur devra d'autant moins négliger ce mode de preuve que le salarié pourra quant à lui apporter, en cas de contentieux, des éléments affaiblissant les attestations produites aux débats.

Malgré le fait que le recours à l'alcootest ne soit jamais obligatoire pour l'employeur, il reste toutefois un mode de preuve déterminant pour justifier la sanction notifiée au salarié, d'autant plus dans les situations pour lesquelles l'employeur aura de grandes difficultés à prouver l'état d'ébriété par d'autres moyens. N'oublions pas le principe selon lequel l'ensemble des preuves apportées par les parties sont soumises à l'appréciation souveraine des juges du fond...

### **En réponse à l'inspection du travail**

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaiterait ne pas modifier la clause litigieuse du règlement intérieur, deux options sont envisageables :

- répondre au courrier de l'inspection du travail, en lui exposant l'ensemble des arguments développés ci-dessus, et en lui demandant de bien vouloir revoir son appréciation ;
- exercer les voies de recours prévues, à savoir un recours hiérarchique auprès du DIRECCTE, ou un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.

Il convient de noter que l'employeur qui n'exécute pas une décision de l'inspecteur du travail encourt les sanctions pénales de l'article R. 1323-1 du Code du travail (amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe, soit 750 € au plus). Ce serait le cas d'un employeur qui laisse afficher le règlement intérieur sans avoir tenu compte de la décision de l'inspecteur du travail lui ayant demandé de modifier une clause.

Si l'entreprise souhaite supprimer purement et simplement la clause, cette suppression ne l'empêchera pas pour autant pas de sanctionner un salarié en état d'ivresse, même sans alcootest. Enfin, l'ensemble du raisonnement exposé est transposable à la consommation de stupéfiants par le salarié. Bien que le recours au test salivaire par l'employeur ait reçu l'approbation du Conseil d'Etat ([Conseil d'Etat, 5 décembre 2016, n° 394178](#)), la consommation de ces produits illicites pourra toujours être rapportée par d'autres modes de preuve (ex. [Cass. soc., 9 avril 2015, n° 14-13900](#)).

*Documents joints :*

- [Modèle de règlement intérieur de l'UIMM](#)
- [Etat d'ébriété non rapporté par alcootest - illustrations jurisprudentielles](#)



▪ **Danger grave et imminent : Notion et procédure** (Article de l'Hebdo du 23 mai 2017 - Expertise)

La procédure de danger grave et imminent permet à la fois au salarié d'être acteur de sa propre sécurité et au CHSCT de contribuer à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Les interrogations récurrentes sur cette procédure invitent à en rappeler les modalités.

La circulaire du 25 mars 1993 définit le danger grave et imminent comme tout danger susceptible de créer, **brutalement** et dans un **délai rapproché**, un accident ou une maladie **entraînant la mort** ou paraissant devoir entraîner une **incapacité permanente ou temporaire prolongée**.

Le danger grave et imminent ne peut pas résulter d'un risque inhérent à l'exercice normal du travail ou d'une situation inhabituelle d'inconfort ([Cass. soc., 20 janvier 1993, n° 91-42028](#)).

Lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT (c'est-à-dire un membre ayant voix délibérative et non consultative – le représentant syndical au CHSCT n'est donc pas visé) constate de lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié une situation de danger grave et imminent, il doit immédiatement en aviser l'employeur.

Toute constatation d'un danger grave et imminent par le CHSCT doit être consignée dans un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CHSCT. Ce registre mentionne l'indication du poste de travail et du salarié concerné, la nature et la cause du danger. La mention portée au registre doit être datée et signée.

Dès lors qu'il est alerté par le CHSCT, l'employeur doit procéder à une enquête avec le membre du CHSCT ayant constaté le danger.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les mesures à mettre en œuvre pour y remédier, l'employeur doit réunir d'urgence le CHSCT dans un délai maximum de 24 heures et en informer l'inspection du travail ainsi que la CARSAT. En toute hypothèse et même en cas de désaccord, l'employeur doit mettre en place des mesures conservatoires.

Si à l'issue de la réunion aucun accord n'a été trouvé, l'employeur doit saisir l'inspection du travail, à qui reviendra la décision finale.

En l'absence de CHSCT dans l'entreprise ou lorsqu'un salarié signale directement et par lui-même un danger grave et imminent à l'employeur, la procédure est allégée.

Si tout salarié est soumis à une obligation d'alerte qui lui impose d'informer immédiatement l'employeur lorsqu'il estime être placé dans une situation de danger grave et imminent, il n'y a aucune obligation de consignation dans un registre, d'enquête commune ou d'information à l'inspection du travail et à la CARSAT en cas de désaccord. L'employeur est le seul à qui incombe l'appréciation de la réalité du danger grave et imminent. Il doit immédiatement se rendre sur le poste de travail pour constater la réalité du danger et, le cas échéant, mettre en place les mesures nécessaires pour faire cesser le risque.

Reste que, le salarié peut se retirer de son poste, c'est-à-dire exercer son droit de retrait, dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'il est placé dans une situation de danger grave et imminent (l'appréciation du motif raisonnable dépendant uniquement des connaissances du salarié). Le droit de retrait n'est pas subordonné au respect d'une procédure particulière ([Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15744](#)). Le salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir quitté son poste, dès lors qu'il pouvait raisonnablement se considérer en situation de danger grave et imminent. En revanche, le retrait du salarié est interdit lorsqu'il est susceptible de créer une nouvelle situation de danger pour autrui.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut pas imposer au(x) salarié(s) de reprendre son (leur) poste tant que la situation de danger grave et imminent persiste.

Références :

- Principes : [articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail](#)

- Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait : [articles L. 4132-1 à L. 4132-5](#) ; [articles D. 4132-1 et D. 4132-2 du Code du travail](#)

- [Circulaire DRT n° 93/15 du 25 mars 1993](#)

▪ **Infirmiers d'entreprise et visite de suivi de la santé au travail** (*Article de l'Hebdo du 23 mai 2017 - Expertise*)

Les entreprises qui disposent d'un infirmier d'entreprise peuvent associer ce dernier aux visites de santé au travail en accord avec leur service interentreprises et le médecin du travail. Or, certaines entreprises se voient opposer des refus de principe. Certains services ont même fait voter par leur Conseil d'administration le rejet de cette pratique qui est pourtant une manière intelligente de répondre à la pénurie de professionnels de santé ainsi qu'aux besoins de l'entreprise et des salariés. Une note fait le point sur cette pratique.

Les entreprises ont l'obligation d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises (SSTI) lorsqu'elles ne disposent pas de leur propre service de santé au travail autonome (SSTA), afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Dans les établissements industriels de plus de 200 salariés et dans les autres établissements de plus de 500, au moins un infirmier doit être présent afin d'assurer une surveillance médicale ainsi que diverses missions en santé au travail (articles R. 4623-32 et R. 4623-33 du Code du travail).

**La présente note vise à aborder la collaboration entre l'infirmier d'entreprise et le médecin du travail du SSTI pour la réalisation des VIP et des visites médicales d'aptitude faites dans l'entreprise. En effet, certaines chambres syndicales territoriales et de nombreuses entreprises rencontrent des difficultés avec les SSTI pour la mise en place de cette collaboration.**

Rappelons que dans un contexte de pénurie de professionnels de santé au sein des SSTI, les infirmiers d'entreprise peuvent être une aide précieuse afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Ne sera pas évoquée l'hypothèse dans laquelle l'entreprise dispose de son propre SSTA puisque dans cette situation la collaboration entre le médecin du travail et l'infirmier d'entreprise est évidente.

**Le statut et les missions des infirmiers d'entreprise**

De manière générale, l'infirmier d'entreprise a différentes missions :

- celles propres au métier d'infirmier ;
- celles confiées par l'employeur ;
- celles confiées par le médecin du travail, sous la responsabilité de ce dernier, dans le cadre d'un protocole écrit.

**En toute hypothèse, l'infirmier d'entreprise exerce ses missions dans le respect du [Code de déontologie des infirmiers](#). Il est tenu au secret médical.**

La réforme de la médecine du travail a notamment pour objet de répondre à la pénurie médicale en accordant davantage de missions aux « professionnels de santé », dont font partie les infirmiers. L'article R. 4614-10 du Code du travail permet aux professionnels de santé visés à l'article L. 4624-1 du Code du travail de réaliser les visites d'information et de prévention (VIP). En effet, ce dernier

prévoit que « *tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier [...]* ».

Cet article ne vise pas exclusivement les infirmiers du SSTI. Ainsi, les infirmiers d'entreprise peuvent également réaliser les VIP.

Notons que pour cela, l'avis ou l'autorisation du médecin inspecteur du travail n'est pas requis.

### **La réalisation des VIP par les infirmiers**

Le médecin du travail assure personnellement ses fonctions, dans le cadre des missions définies à l'article R. 4623-1 du Code du travail. Il est responsable de ses actes et de ses décisions.

**Toutefois, il peut confier la réalisation des VIP à un infirmier, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits** (articles L. 4624-1 et R. 4624-10 du Code du travail). **Il ne s'agit pas d'une obligation : il peut donc refuser de les déléguer.**

Si les médecins du travail ont généralement pour habitude de travailler avec les infirmiers de l'équipe pluridisciplinaire du SSTI, néanmoins dans de nombreux cas, il collabore avec les infirmiers d'entreprise.

En effet, **la collaboration entre le médecin du travail du SSTI et l'infirmier d'entreprise, dans le cadre d'un protocole écrit, est expressément prévue à l'article R. 4623-34 du Code du travail** : « *L'infirmier assure ses missions de santé au travail sous l'autorité [...] du médecin du service de santé interentreprises intervenant dans l'entreprise, dans le cadre de protocoles écrits. L'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec l'infirmier de l'entreprise* ».

**Ainsi, l'infirmier d'entreprise est sous l'autorité du médecin du travail dans le cadre de protocoles écrits lorsqu'il exerce des missions d'ordre clinique** (c'est-à-dire à la réalisation des VIP et, en collaboration, pour les visites médicales réalisées par le médecin du travail). **Pour les missions de prévention, c'est à l'équipe pluridisciplinaire du SSTI de se coordonner avec l'infirmier d'entreprise.**

Dans l'hypothèse où le médecin du travail du SSTI accepte de confier la réalisation des VIP à l'infirmier d'entreprise, une **convention entre le SSTI et l'entreprise** doit alors être conclue, afin de prévoir les modalités pratiques ainsi que, le cas échéant, les éventuelles **compensations financières** (facturation, ristournes sur la cotisation payée aux SSTI).

### **Le recours aux infirmiers d'entreprise - Une solution opérationnelle**

La réalisation des VIP par l'infirmier d'entreprise présente plusieurs avantages.

*Du côté de l'entreprise :*

Rappelons que l'infirmier d'entreprise est **un professionnel de santé diplômé d'État**. Il est en charge de diverses missions axées sur la santé des salariés, dans le respect du [Code de déontologie des infirmiers](#). Outre ses compétences techniques et médicales, **l'infirmier d'entreprise connaît les risques professionnels de l'entreprise. En étant directement sur le terrain**, il est au plus proche des salariés et est à leur écoute.

De plus, **le déroulement des VIP dans l'établissement, par l'infirmier d'entreprise**, permet de limiter le risque routier lié au déplacement jusqu'au SSTI territorialement compétent, parfois à plus de 100 km du lieu de travail.

Lorsque les VIP sont réalisées dans l'établissement, un local répondant à diverses caractéristiques techniques doit être aménagé (article R. 4624-40 du Code du travail, [arrêté du 12 janvier 1984](#)).

**Celui-ci doit garantir la confidentialité des échanges entre l'infirmier d'entreprise et les salariés. Rappelons également que l'infirmier d'entreprise est tenu au secret médical, il doit faire preuve de discrétion et doit assurer la confidentialité des informations relatives au suivi de l'état de santé des salariés.**

*Du côté du SSTI :*

Les difficultés liées à la pénurie des médecins du travail et à la situation de sous effectifs au sein des SSTI peuvent être en partie palliées par le recours à l'infirmier d'entreprise. **Il peut être un soutien important pour alléger la charge de travail et pour assurer le respect de la périodicité de certaines visites médicales.**

La réalisation des VIP par ce professionnel de santé est donc dans l'intérêt des entreprises et des SSTI.

### **Les mandataires des SSTI - Un levier d'actions**

Conformément à l'article L. 4622-11 du Code du travail, le conseil d'administration du SSTI est composé paritairement :

- de représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes ;
- de représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il a notamment pour rôle d'assurer la gestion courante du SSTI et de participer aux grandes orientations du service.

Les mandataires patronaux doivent, en particulier, veiller à ce que les intérêts des entreprises soient assurés. À ce titre, **il convient d'être attentif aux clauses ajoutées dans les statuts, prohibant le recours aux infirmiers d'entreprise pour la réalisation des VIP.**

Par ailleurs, de manière générale, le suivi médical des salariés des entreprises adhérentes doit être prioritaire. **Les mandataires patronaux doivent donc être vigilants face à la « vente » du temps médical à la fonction publique pour le suivi de leurs agents, au détriment des entreprises privées qui, dans ce contexte de pénurie médicale, n'est plus acceptable.**


Pour conclure, les craintes évoquées par les SSTI ne sont pas nécessairement fondées. L'infirmier d'entreprise, tenu au secret médical, est un atout important pour les entreprises qu'il convient de valoriser. Il est dans l'intérêt des entreprises et des médecins du travail que ces derniers confient les VIP aux infirmiers d'entreprise.

## C. Publications de l'UIMM

- Publicité et bon de commande de la Collection de l'UIMM « *Santé et sécurité au travail* » en 6 volumes

» Santé et sécurité au travail

### Vol. 1 Dispositions générales, lieux de travail et contrôles




1 248 p. 17,6 x 23,6 cm  
99 € TTC

» ÉDITION 2016  
AVEC TEXTES SUR LA PÉNIBILITÉ

- Dispositions générales en matière de santé et de sécurité au travail (principes généraux de prévention, droits d'alerte et de retrait, prévention de la pénibilité, règlement intérieur...)
- Obligations du maître d'ouvrage pour la conception et l'aménagement des lieux de travail (y compris ERP)
- Obligations de l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail (aération, éclairage, ambiance thermique, insonorisation, aménagement des postes de travail, installations électriques, incendie, restauration, tabac, stupéfiants...)
- Contrôle des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail (mises en demeure, demandes de vérification, d'analyse et de mesures, infractions...)


### Vol. 2 Machines et équipements de protection individuelle



1 088 p. 17,6 x 23,6 cm  
99 € TTC

- Conception et mise sur le marché des « machines » neuves (directives 2006/42/CE et 98/37/CE)
- Mise sur le marché des « machines » d'occasion
- Utilisation des équipements de travail
- Conception, la mise sur le marché et l'utilisation des équipements de protection individuelle
- Autres textes relatifs à la conception et à l'utilisation

### Vol. 3 Agents chimiques et biologiques




814 p. 17,6 x 23,6 cm  
99 € TTC

- Mise sur le marché des substances et mélanges dangereux
- Utilisation des substances et mélanges dangereux (évaluation et mesures, prévention et protection, contrôle et suivi médical...)
- Amiante (exposition professionnelle y compris à bord des navires, exposition dans les immeubles bâtis, cessation anticipée d'activité et fonds d'indemnisation des victimes)

» Santé et sécurité au travail

### Vol. 4 Agents physiques




610 p. 17,6 x 23,6 cm  
99 € TTC

Prévention des risques d'exposition :

- au bruit
- aux vibrations mécaniques
- aux rayonnements ionisants
- aux rayonnements optiques artificiels
- aux champs électromagnétiques
- au milieu hyperbare


### Vol. 5 Entreprises extérieures, BTP et autres travaux ou opérations



488 p. 17,6 x 23,6 cm  
99 € TTC

- Risque pyrotechnique
- Travaux réalisés par une entreprise extérieure (y compris les opérations de chargement et de déchargement)
- Installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique
- Bâtiment et au génie civil
- Manutention des charges
- Ecrans de visualisation et au télétravail
- Interventions sur les équipements élévateurs et installés à demeure
- Travail de nuit
- Travaux isolés et travaux dangereux nécessitant la présence d'un surveillant
- Activités diverses

### Vol. 6 Institutions et organismes de prévention



892 p. 17,6 x 23,6 cm  
99 € TTC

- CHSCT (périmètre, composition, désignation, attributions, fonctionnement...)
- Services de santé au travail (organisation, actions, missions et moyens de l'équipe pluridisciplinaire, surveillance médicale...)
- Services sociaux du travail
- Institutions et personnes concourant à l'organisation de la prévention (COCT, ANACT, OPPBTP, « salarié compétent »...)
- Inspection du travail
- Sécurité sociale (organisation, CNAMTS, CARSAT, recommandations des CTN et CTR, tarification, réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, faute inexcusable...)

# »» Bon de commande



## »» SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Société ou Chambre syndicale: .....

Nom, prénom: .....

Fonction: .....

Adresse: .....

Code postal [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] Ville: .....

Tél.: .....

e-mail: .....

<input type="checkbox"/> Vol. 1 - Dispositions générales, lieux de travail et contrôles	..... ex. x 99 € TTC =	..... €
<input type="checkbox"/> Vol. 2 - Machines et équipements de protection individuelle	..... ex. x 99 € TTC =	..... €
<input type="checkbox"/> Vol. 3 - Agents chimiques et biologiques	..... ex. x 99 € TTC =	..... €
<input type="checkbox"/> Vol. 4 - Agents physiques	..... ex. x 99 € TTC =	..... €
<input type="checkbox"/> Vol. 5 - Entreprises extérieures, BTP et autres travaux ou opérations	..... ex. x 99 € TTC =	..... €
<input type="checkbox"/> Vol. 6 - Institutions et organismes de prévention	..... ex. x 99 € TTC =	..... €
<input type="checkbox"/> La collection complète en 6 volumes	..... ex. x 399 € TTC =	..... €
<b>Total TTC</b>		..... €

Le règlement TTC doit être fait par chèque bancaire libellé au nom de « ADASE ». Chaque commande doit comporter les coordonnées postales précises nécessaires à l'expédition.

Une facture acquittée sera adressée au service concerné.

Date: ..... Signature: .....

À retourner à l'Adase, 56 avenue de Wagram — 75854 Paris cedex 17

Pour tout complément d'information n'hésitez pas à contacter : Hveline Mantez  
hmantez@uimm.com - 01.40.54.21.52

- **Publicité et bon de commande des 2 fascicules « *Évaluer et déclarer la pénibilité - Vademecum* et « *Les 10 facteurs de pénibilité en pratique* »**

## » Dispositif pénibilité

Le nouveau dispositif de prévention de la pénibilité associé au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), issu de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 et modifié par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (dite « *Loi Rebsamen* »), est entré en vigueur :

- au **1<sup>er</sup> janvier 2015**, pour les **4 premiers facteurs de pénibilité** :
  - le travail de nuit ;
  - le travail en équipes successives alternantes ;
  - le travail répétitif ;
  - les activités exercées en milieu hyperbare ;
- et, au **1<sup>er</sup> juillet 2016**, pour les **6 autres facteurs** :
  - les manutentions manuelles de charges ;
  - les postures pénibles ;
  - les vibrations mécaniques ;
  - les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
  - les températures extrêmes ;
  - le bruit.

Une instruction interministérielle du 20 juin 2016 est venue préciser les obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du C3P.

**L'UIMM publie un vademecum présentant un aperçu global du dispositif ainsi qu'une analyse pratique des 10 facteurs de pénibilité et de leurs seuils.**

## » Évaluer et déclarer la pénibilité - Vademecum



### » Essentiel et pratique

#### I. Les 10 facteurs de pénibilité

Les 10 facteurs et leurs seuils réglementaires en bref

#### II. La déclaration d'exposition aux facteurs de pénibilité

- Salariés faisant l'objet d'une déclaration
- Constat de l'exposition à la pénibilité
- Support déclaratif pour les expositions 2016 : la DADS 2017
- Date d'échéance de la déclaration
- Éléments à déclarer
- Cas particuliers
- Rectification de la déclaration

#### III. Le paiement de la cotisation additionnelle

- Rappel
- Assujettissement
- Taux de la cotisation additionnelle due au titre de l'année 2016
- Paiement et déclaration de la cotisation additionnelle

## » Les 10 facteurs de pénibilité en pratique



### » Un accompagnement opérationnel et détaillé sous forme de logigrammes

- Le travail de nuit** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme
- Le travail en équipes successives alternantes** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme
- Le travail répétitif** : définition, mise en œuvre pratique, synthèse du rapport Lanouzière et logigramme
- Les activités exercées en milieu hyperbare** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme
- Les manutentions manuelles de charges** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme
- Les postures pénibles** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme
- Les vibrations mécaniques** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme
- Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées** : définition, lexique, champ d'application, situations d'exclusion, grilles d'évaluation et logigrammes
- Les températures extrêmes** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme
- Le bruit** : définition, mise en œuvre pratique et logigramme

## BON DE COMMANDE

À retourner à l'ADASE  
56 avenue de Wagram – 75017 Paris

Société ou Chambre syndicale :

.....

Nom, prénom .....

Fonction .....

Adresse .....

Code postal .....

Ville .....

Tél. ....

Adresse mail .....

Souhaite recevoir \_\_\_\_\_ exemplaire(s) des  
2 fascicules [Évaluer et déclarer la pénibilité –  
Vademecum et Les 10 facteurs de pénibilité en pratique  
(réf. 441-16PEN)] x 25 € TTC. Ci-joint un chèque de  
\_\_\_\_\_ € TTC.

Souhaite recevoir le bon de commande de la  
Collection Santé et sécurité au travail (voir ci-contre).

Le règlement doit être fait par chèque bancaire libellé au nom  
de l'ADASE, avec les coordonnées postales précises néces-  
saires à l'expédition. Une facture acquittée sera adressée au  
service concerné.

## » La collection Santé et sécurité au travail

L'ensemble de la réglementation en 6 volumes  
thématiques, indépendants les uns des autres,  
à jour des textes sur la pénibilité.



**Volume 1 - Dispositions générales, lieux de travail et contrôles**

**Volume 2 - Machines et équipements de protection individuelle**

**Volume 3 - Agents chimiques et biologiques**

**Volume 4 - Agents physiques**

**Volume 5 - Entreprises extérieures, BTP et autres travaux ou opérations**

**Volume 6 - Institutions et organismes de prévention**

N'hésitez pas à demander le bon de commande.

**U**  
**I**  
Union des  
Industries  
et Métiers de la Métallurgie

UMM • 56, avenue de Wagram • 75014 Paris cedex 17  
Tél. 01 40 34 20 28 • Fax 01 47 60 22 74  
<http://www.uimm.fr>

Évaluer et  
déclarer  
la pénibilité

Vademecum

Dispositif pénibilité

Les 10 facteurs  
de pénibilité  
en pratique

Le dispositif pénibilité se présente comme un ensemble de textes d'une complexité technique avec un nombre important d'exceptions. Les derniers textes sont parus le **1<sup>er</sup> juillet 2016**. La nouvelle tarification adoptée le 20 juin 2016 vient rajouter des points au moment où le projet d'arrêté est rédigé.

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016**, l'ensemble des 10 facteurs de pénibilité sont en vigueur.

Le premier « **kit à part** » se base sur l'analyse pratique des facteurs de pénibilité et de leurs effets. L'UMM a publié un guide consultable qui résume dans le détail l'ordre de l'UMM et la pénibilité en question et a été enrichi de « **vademecum** » qui présente un aperçu global du dispositif.

ÉDITION 2016

» Vademecum  
et analyse pratique



- Publicité et bon de commande du guide de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (mise à jour 2016) de l'UIMM



**282 pages**  
**40 € TTC**

Le guide de tarification des AT/MP 2016 s'adresse à tous

les employeurs quel que soit le secteur ou le lieu d'activité de l'entreprise (métallurgie, chimie, bâtiment services, exploitations minières, Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle etc.).

Le guide reprend l'ensemble des règles de calcul du taux de cotisation « AT/MP » y compris les nouvelles dispositions issues de la réforme (coûts moyens, taux brut, taux net, taux « bureau », « taux nouvel établissement », taux unique...), ainsi que les modalités pratiques s'y rapportant (notification du taux, compte employeur AT/MP, classement d'un établissement, etc.). Il traite également du contentieux de la tarification, des cotisations supplémentaires et des ristournes.

Le guide présente de plus, un grand nombre d'exemples concrets.

## TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL et des maladies professionnelles

En 2009, la réforme pour une nouvelle tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles a été adoptée à l'unanimité par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP), après de très longs débats et de nombreuses simulations. Un protocole d'accord interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels avait fixé les orientations générales des partenaires sociaux.

Ce guide reprend l'ensemble des règles régissant la tarification des cotisations d'accident du travail et de maladie professionnelle, y compris les dispositifs réglementaire de la nouvelle tarification applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

En 2016, le taux de cotisation est calculé sur la base des accidents du travail et des maladies professionnelles déclarés en 2012, 2013, 2014.

## Des publications professionnelles, utiles et rigoureuses



## AU SOMMAIRE DU GUIDE

- » Principes
- » Modes de tarification
- » Calcul du taux de cotisation
- » Établissements nouveaux
- » Bureaux et sièges sociaux
- » Cas particuliers
- » Entreprises situées dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle
- » Exploitations minières et assimilées
- » Le contentieux de la tarification
- » Modalités pratiques d'application
- » Cas pratique
- » Cotisations imposées à titre de sanctions, ristournes sur cotisations et avances ou subventions

## TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL et des maladies professionnelles

**VIENT DE PARAÎTRE**  
**mise à jour 2016**

Direction de la Sécurité, du Travail et de l'Environnement

## Tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles

Année 2016



Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

## BON DE COMMANDE

À retourner à l'ADASE  
56 avenue de Wagram – 75017 Paris

### Souscripteur

Société \_\_\_\_\_  
Ou  
Chambre syndicale \_\_\_\_\_

### Destinataire et livraison

Établissement \_\_\_\_\_  
Nom, prénom \_\_\_\_\_  
Fonction \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_  
Tél. \_\_\_\_\_ Adresse mail \_\_\_\_\_

### Facturation

Société \_\_\_\_\_  
Service \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Le règlement doit être fait par chèque bancaire libellé au nom de l'ADASE, avec les coordonnées postales précises nécessaires à l'expédition. Une facture acquittée sera adressée au service concerné.

### Règlement

Souhaite recevoir \_\_\_\_ exemplaire(s) du guide Tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (réf. 441-16ACC) x 40 € TTC (soit 37,91 € HT)  
Ci-joint un chèque de \_\_\_\_ € TTC.

Pour tout complément d'information n'hésitez pas à contacter : **Herveline Mantez**  
**hmantez@uimm.com - 01.40.54.21.52**